

# **SCHRIFTENREIH**

Jauk/Kronberger

# **Gender Budgeting** im Gemeindehaushalt

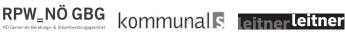
**Nutzen, Theorie und Praxis** 

- Das 1x1 der Umsetzung in Gemeinden
- In 5 Schritten zum effizienten und gerechten Budget
- Erfolgreiche Gestaltung von Schulungen praktische Tipps













# **Autorinnenverzeichnis:**

Dr. in **Vera Jauk** ist Leiterin der Abteilung für gleichstellungspolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten im Bundeskanzleramt. Zu ihren Hauptaufgaben gehört die Koordination der Gender Mainstreaming und Gender Budgeting Aktivitäten auf Bundesebene. Zu diesem Thema hält sie regelmäßig Vorträge, Seminare und Workshops auf nationaler und internationaler Ebene. Darüber hinaus ist sie Mitglied der High Level Group on Gender Mainstreaming der Europäischen Kommission und des Verwaltungsrates des Europäischen Instituts für Gleichstellung (EIGE).

Dr. in **Silvia Kronberger** hat das Genderkompetenzzentrum an der Salzburger Verwaltungsakademie begründet und aufgebaut, welches Seminare, Lehrgänge und Workshops zu Gender Mainstreaming, Gender Budgeting, sowie Gender- und Diversitymanagement im Öffentlichen Dienst anbietet (www.gendercompetence.net). Sie ist Lehrende für Humanwissenschaften an der Pädagogischen Hochschule Salzburg und als Gender- und Diversitytrainerin und Lehrbeauftragte im In- und Ausland tätig. Zudem ist sie Mitglied des editorial board der Zeitschrift Gender Medicine at Columbia University NYC.



Dr. Walter Leiss Generalsekretär Gemeindebund



Bgm. Helmut Mödlhammer

Präsident

Gemeindebund

# **Vorwort**

Gemeinden stehen zunehmend vor dem Problem knapper werdender Ressourcen und der Frage: Wie kann und soll überhaupt noch investiert werden? Wo liegen die Prioritäten der jeweiligen Gemeinde?

Ein Gender Budgeting Prozess eröffnet einen differenzierten Blick auf das Budget und die Wirkung, die mit diesem erzielt werden soll. Er ermöglicht eine konkrete Sicht auf den Sozial- und Interessensausgleich einer Gemeinde und kann so helfen, die Mittel, die (noch) zur Verfügung stehen, möglichst zielgerichtet einzusetzen.

Besonders in kleinen Gemeinden mit überschaubaren Budgets ist Gender Budgeting so ein Mittel zur Erhöhung der Effizienz und der Stärkung dieser Gemeinden im Zusammenspiel mit der "großen" Sozial- und Gesellschaftspolitik. Kurz: Mit verhältnismäßig kleinem Einsatz können große Wirkungen erzielt und das Vertrauen in die politische Ebene der Gemeinde erhöht werden.

Wir freuen uns, dass für dieses Heft Autorinnen gewonnen werden konnten, die das Thema Gender Budgeting sowohl international als auch national kompetent vermitteln. Die vorliegende Schriftenreihe soll als Basis für Schulungen und Workshops in Gemeinden dienen um Gender Budgeting im Sinne des verfassungsrechtlichen Auftrags auf den Weg zu bringen.

Um die Umsetzung von Gender Budgeting zu erleichtern bzw zu ermöglichen wurde von den Autorinnen ein 5 Phasen Modell entwickelt, das praxisnah und leicht anwendbar ist.

Generalsekretär Gemeindebund Dr. Walter Leiss Präsident Gemeindebund Bgm. Helmut Mödlhammer

Wien, September 2012

# Inhaltsverzeichnis

| VC | orwoi                   | rt    |  | 1  |  |  |  |  |
|----|-------------------------|-------|--|----|--|--|--|--|
| Ei | nleitu                  | ung   |  | 5  |  |  |  |  |
| 1. | Theoretische Grundlagen |       |  |    |  |  |  |  |
|    | 1.1                     | Gend  | er Mainstreaming   | 8  |  |  |  |  |
|    |                         | 1.1.1 | Was heißt Gender Mainstreaming?                          | 8  |  |  |  |  |
|    |                         |       | Entstehungsgeschichte                                    | 9  |  |  |  |  |
|    |                         | 1.1.3 | Gender Mainstreaming und Frauenpolitik bzw Männerpolitik | 10 |  |  |  |  |
|    | 1.2                     | Gende | er Budgeting   | 11 |  |  |  |  |
|    |                         | 1.2.1 | Was heißt Gender Budgeting?                              | 11 |  |  |  |  |
|    |                         | 1.2.2 | Definition und Ziel von Gender Budgeting                 | 12 |  |  |  |  |
|    |                         | 1.2.3 | Nutzen von Gender Budgeting                              | 13 |  |  |  |  |
|    |                         | 1.2.4 | Geschlechterdifferenzierte Daten                         | 14 |  |  |  |  |
|    | 1.3                     | Gend  | er Budgeting auf Bundesebene                             | 15 |  |  |  |  |
|    |                         | 1.3.1 | Politische Grundlagen                                    | 15 |  |  |  |  |
|    |                         | 1.3.2 | Rechtliche Grundlagen                                    | 16 |  |  |  |  |
|    |                         | 1.3.3 | Wirkungsorientierung und Gleichstellung im Budget        | 17 |  |  |  |  |
|    |                         |       | 1.3.3.1 Gleichstellungsziele                             | 18 |  |  |  |  |
|    |                         |       | 1.3.3.2 Gleichstellungsmaßnahmen                         | 19 |  |  |  |  |
|    |                         |       | 1.3.3.3 Gleichstellungsindikatoren                       | 20 |  |  |  |  |
|    |                         |       | 1.3.3.4 Umsetzung der Gleichstellungsziele               | 21 |  |  |  |  |
|    |                         |       | 1.3.3.5 Kontrolle der Gleichstellungsziele               | 22 |  |  |  |  |
|    |                         |       | 1.3.3.6 Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA)      | 22 |  |  |  |  |
|    | 1.4                     | Gend  | er Budgeting auf Landesebene                             | 23 |  |  |  |  |
|    |                         | 1.4.1 | Burgenland   | 23 |  |  |  |  |
|    |                         | 1.4.2 | Kärnten  | 24 |  |  |  |  |
|    |                         | 1.4.3 | Niederösterreich   | 24 |  |  |  |  |
|    |                         |       | Oberösterreich   | 25 |  |  |  |  |
|    |                         |       | Salzburg   | 26 |  |  |  |  |
|    |                         |       | Steiermark   | 27 |  |  |  |  |
|    |                         | 1.4.7 | Tirol  | 28 |  |  |  |  |
|    |                         |       | Vorarlberg   | 28 |  |  |  |  |
|    |                         | 1.4.9 | Wien   | 29 |  |  |  |  |
| 2. |                         |       | mpetenz  | 31 |  |  |  |  |
|    | 2.1                     |       | er Mainstreaming   | 31 |  |  |  |  |
|    |                         |       | Medizin  | 31 |  |  |  |  |
|    |                         |       | Bildung  | 33 |  |  |  |  |
|    |                         | 2.1.3 | Architektur, Raum- und Stadtplanung                      | 34 |  |  |  |  |

# Inhaltsverzeichnis

|    | 2.1.4     | Tourismus   | 35 |
|----|-----------|---|----|
|    | 2.1.5     | Sport   | 36 |
|    | 2.1.6     | Friedhofsverwaltung                                       | 36 |
|    | 2.2 Gend  | er Budgeting  | 37 |
|    |           | Demografischer Wandel                                     | 37 |
|    | 2.2.2     | Einsparungen und Leistungen der Öffentlichen Hand         | 38 |
|    | 2.2.3     | Berufswahl – prognostizierter Mangel an Fachkräften       | 39 |
|    | 2.2.4     | Unbezahlte Arbeit   | 41 |
|    | 2.2.5     | Migration   | 42 |
|    | 2.2.6     | Psychische Gesundheit                                     | 43 |
| 3. | Praxis de | r Umsetzung für Gemeinden                                 | 45 |
|    | 3.1 Das 5 | 5 Phasen Modell zum Gender Budgeting Prozess in Gemeinden | 45 |
|    | 3.2 Schu  | lungen  | 56 |
| 4. | Ausblick  |   | 58 |
| 5. | Zum Nac   | hlesen  | 59 |
| 6  | Anhana    |   | 63 |



Hinweis / Information



rechtliche Grundlagen



Beispiele

# **EINLEITUNG**

Gender Budgeting bedeutet die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Budgetprozess.

Gender Budgeting ist ein wichtiger Bestandteil der Haushaltsrechtsreform des Bundes – der Umstellung von der Kameralistik in Richtung Wirkungsorientierung.

Gender Budgeting ist seit 2009 in der österreichischen Verfassung verankert.

Gender Budgeting ist nicht abhängig von einer bestimmen Art von Haushaltsführung, das macht die Sache einerseits schwierig, weil es kein einheitliches System gibt, das einfach über den Haushalt "gelegt" werden kann, anderseits funktioniert deshalb Gender Budgeting in jedem System.

# Gender Budgeting wird künftig auch in Gemeinden umzusetzen sein.

Ausgehend von der Annahme, dass jede Gemeinde bestrebt ist, kommunale Dienstleistungen und Angebote für die gesamte Bevölkerung bedürfnisgerecht zur Verfügung zu stellen, dürften die Möglichkeiten, die das Gender Budgeting beinhaltet, für viele Verantwortliche ein interessantes Instrument sein, diese Ziele besser zu erreichen. Nötig dafür ist die Kenntnis des Verfahrens sowie der Möglichkeiten und Grenzen von Gender Budgeting.

Besonders im Zusammenhang mit Einsparungen, die Gemeinden in Zukunft zu tätigen haben werden, ist die Frage "welche Bevölkerungsgruppe trifft die Einsparung mit welcher Wirkung und welchen zukünftigen Folgen?" von elementarer Bedeutung. GemeindepolitikerInnen, die ihren MitbürgerInnen genau diese Überlegungen und Lösungen präsentieren, können so zeigen, wie verantwortungsbewusst und nachhaltig sie ihre Entscheidungen gestalten.

Am häufigsten gestellte Fragen in diesem Zusammenhang:

- ▶ Warum Gender Budgeting?
- ▶ Was genau bedeutet Gender Budgeting?
- ▶ Wie lässt sich Gender Budgeting auf den verschiedenen Ebenen des Staates hier den Gemeinden – umsetzen?

Antworten auf diese wichtigen Fragen versucht der vorliegende Band in 3 Schritten zu geben, die lauten

- ► Theoretische Grundlagen
- ► Genderkompetenz
- Praxis der Umsetzung

und die auch das Grundmuster von Seminaren zum Thema Gender Budgeting bilden sollten.

### **Einleitung**

Diese drei Teile sind unterschiedlich gestaltet und aufgebaut. Der erste Teil liefert theoretische Grundlagen, der zweite Teil bietet eine sozialwissenschaftlich orientierte Sicht auf den Themenkomplex und der Methodenteil vermittelt die Erfahrungen und Umsetzungsmöglichkeiten aus der gemeinsamen Praxis der Autorinnen.

Das neu entwickelte 5 Phasen Modell soll Politik und Verwaltung helfen, Gender Budgeting in ihrer jeweiligen Gemeinde umzusetzen. Die dafür nötigen Schritte sind genau definiert und exemplarisch mit entsprechenden Fragen und möglichen Zielen für alle Budgetgruppen österreichischer Gemeinden ausgestattet.

# Wann sollte sich eine Gemeinde mit Gender Budgeting beschäftigen?

Wenn Sie eine oder mehrere der folgenden Fragen mit JA beantworten können¹:

| Prüffragen  | JA |
|---|----|
| Brauchen Sie mehr Information oder Wissen über die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessenlagen der einzelnen Bevölkerungsgruppen?                     |    |
| Haben Sie zu wenig gesicherte Informationen über die Wirkung der kommunalen Versorgungsleistungen?  |    |
| Gibt es Probleme bei der bedarfsgerechten Versorgung einzelner Bevölkerungsgruppen (Alleinerziehende, Ältere)?  |    |
| Möchten Sie sicherstellen, dass sich die Situation einzelner (benachteiligter) Gruppen nicht verschlechtert, wenn die Gemeinde Einsparungen vornehmen muss? |    |
| Sind Frauen und Männer in politischen Gestaltungsprozessen nur sehr unterschiedlich integriert (zB Verteilung im Gemeinderat)?                              |    |
| Wollen Sie sicherstellen, dass die Gemeindeausgaben einen positiven und nachhaltigen Effekt auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben?            |    |

Wenn Sie also eine oder mehrere dieser Fragen mit JA beantwortet haben, was kann Gender Budgeting dann Ihrer Gemeinde nutzen?

#### **Nutzen von Gender Budgeting:**

- ▶ Die Qualität und die Effizienz des Verwaltungshandelns steigt.
- ▶ Die Treffsicherheit von Entscheidungen wird erhöht.
- ► Serviceleistungen und Angebote werden bedarfsgerecht gestaltet.
- ▶ Folgekosten werden vermieden.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Leitfaden Geschlechtergerechtes Budgetieren. Schwerpunkt regionale und kommunale Budgets. Publikation des Projekts Gender Fokus der NÖ Landesverwaltung, PP Südböhmen und PP Vysocinako finanziert von der Europäischen Union. St. Pölten 2011. S 20.

- ▶ Das Wissen über eingesetzte Mittel und die damit verbundene Nachhaltigkeit verbessert sich.
- ▶ Die Akzeptanz für politische Entscheidungen sowie die Identifikation mit der Wohnsitzgemeinde steigt durch die Einbindung der BürgerInnen. Das fördert zudem den sozialen Zusammenhalt.
- ▶ Planungsprozesse gestalten sich professioneller, effizienter und nachhaltig.
- ➤ Synergien können besser genutzt werden (zB durch Förderung der interkommunalen Zusammenarbeit) und Mittel für zukunftsorientierte Projekte können leichter lukriert werden.
- ▶ Durch Maßnahmen im Zusammenhang mit Gender Budgeting verbessert sich die Chancengleichheit von Frauen und Männern, was sich wiederum positiv auf die Zufriedenheit der BürgerInnen auswirkt.²
- ▶ Die Auseinandersetzung mit dem Thema Gender (= soziales Geschlecht, Rollenerwartungen und -zuschreibungen für Frauen und Männer) wird als zusätzliches Potenzial für gesellschaftliche und persönliche Problemlösung genutzt.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Vgl auch Leitfaden Geschlechtergerechtes Budgetieren. S 22.

# 1. THEORETISCHE GRUNDLAGEN

# 1.1 Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist in Österreich seit dem Jahr 2000 zu einer verpflichtenden Strategie für Politik und Verwaltung geworden. Auf Bundesebene erfolgte die Umsetzung über weite Strecken durch Ministerratsbeschlüsse. Eine verfassungsgesetzliche Verpflichtung zur Anwendung von Gender Mainstreaming für den Bereich der öffentlichen Haushalte wurde erstmals durch die Staatszielbestimmung des Art 13 Abs 3 B-VG im Jahr 2009 geschaffen.

Mit der verfassungsrechtlichen Verankerung von Gender Budgeting zählt Österreich im internationalen Vergleich zu den fortschrittlichsten Ländern. Der österreichische Weg zur Umsetzung von Gender Budgeting wurde anlässlich der 56. Frauenstatuskommission der Vereinten Nationen im März 2012 bei zwei Veranstaltungen präsentiert und erhielt große Zustimmung von der internationalen Staatengemeinschaft.<sup>3</sup>

# 1.1.1 Was heißt Gender Mainstreaming?

"Gender Mainstreaming ist die (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene (gleichstellungsorientierte) Sichtweise in alle politischen Konzepte, auf allen Ebenen und in allen Phasen, durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteurinnen und Akteure einzubeziehen." So lautet die im Auftrag des Europarates von einer Sachverständigengruppe erstellte und 1998 veröffentlichte konkrete Definition des Begriffes.<sup>4</sup>

Eine deutsche Übersetzung ist deshalb schwierig, weil dem englischen Begriff "gender" kein passender deutscher gegenübersteht. **Gender** bezeichnet das soziale Geschlecht einer Person im Unterschied zu ihrem biologischen Geschlecht (englisch "sex"). Gender umfasst die durch Tradition, Erziehung oder Kultur den Frauen und Männern zugewiesenen Geschlechterrollen. So wird zB die Verantwortung für die Kindererziehung traditionell den Frauen übertragen, weil aus der biologischen Tatsache, dass sie die Kinder zur Welt bringen, abgeleitet wird, dass sie auch besser geeignet sind, die Kinder zu versorgen und aufzuziehen. Diese Vorstellungen sind historisch gewachsen und damit auch veränderbar.

**Mainstreaming** (englisch "in den Hauptstrom bringen") bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

Gender Mainstreaming heißt also, bei allen gesellschaftlichen Tätigkeiten und Vorhaben (Planung von Projekten, Vergabe von Aufträgen, Personalpolitik, Öffentlichkeitsarbeit

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw56/side-events.html, http://www.imag-gendermainstreaming.at

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Gender mainstreaming is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making. http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/index\_en.asp

usw) im Vorhinein die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen und ihnen die gleichen Chancen und Möglichkeiten zu eröffnen. Im vorhin erwähnten Beispiel bedeutet das, Männern mehr Möglichkeiten einzuräumen, sich aktiv an der Kindererziehung zu beteiligen und Frauen von der überwiegenden Verantwortung für Familien- und Versorgungsarbeit zu entlasten, um ihnen die Möglichkeit zur Berufstätigkeit zu sichern.



Verantwortlich für die Umsetzung von Gender Mainstreaming sind alle in Politik und Verwaltung für die jeweiligen Fachbereiche zuständigen Akteurinnen und Akteure. Sie müssen dafür zunächst in die Lage versetzt werden, Differenzen in den Lebenssituationen von Frauen und Männern zu erkennen und in ihren Entscheidungen zu berücksichtigen. Dazu bedarf es eines umfassenden Prozesses der Information und Sensibilisierung der Handelnden auf allen Verantwortungsebenen.

# 1.1.2 Entstehungsgeschichte

Die Strategie des Gender Mainstreaming hat ihren Ursprung in der internationalen Gleichstellungs- und Entwicklungspolitik. 1985 wurde Gender Mainstreaming auf der 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Nairobi erstmals als politische Strategie vorgestellt, um neben der Entwicklung von frauenspezifischen Förderprogrammen auch die Aufnahme von Frauen in den Mainstream zu fördern.

Auf der Ebene des Europarats wurde Gender Mainstreaming 1994 durch die Einsetzung eines Lenkungsausschusses für die Gleichstellung von Frauen und Männern (CDEG) aufgegriffen. Auf der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 wurde Gender Mainstreaming in der verabschiedeten Aktionsplattform verankert. Hieraus ergab sich für alle Mitgliedstaaten die Verpflichtung, in den jeweiligen nationalen Strategien zur Umsetzung der 4. Weltfrauenkonferenz ein Konzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming zu entwickeln.

1996 verpflichtete sich die Europäische Union in ihrer Mitteilung zur "Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft" dem neuen Ansatz des Gender Mainstreaming.

Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages (EG-Vertrag) am 1. Mai 1999 wurde Gender Mainstreaming zum ersten Mal in rechtlich verbindlicher Form festgeschrieben. Art 2 und Art 3 Abs 2 des EG-Vertrags verpflichten die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinn des Gender Mainstreaming.

2001 wurde in Brüssel bei der hochrangigen Konferenz "Strengthening Economic and Financial Governance through Gender Responsive Budgeting" das Ziel formuliert, Gender Budgeting in allen Ländern bis 2015 umzusetzen.<sup>5</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> UNIFEM-OECD-Nordic Council of Ministers-Belgium Government High Level Conference "Strengthening Economic and Financial Governance through Gender Responsive Budgeting", Brussels, 16–17 October 2001, Conference Report, S 5.

2003 empfahl das Europäische Parlament die Einführung von Gender Budgeting und fasste die Entschließung "Gender Budgeting – Aufstellung öffentlicher Haushalte unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten".6 2005 erstattete eine Gruppe von Expertinnen und Experten beim Europarat einen Abschlussbericht zu Gender Budgeting.

Im Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006 – 2010, KOM (2006) 92 endg. sowie in der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 – 2015, KOM (2010) 491 endg. wird die Implementierung von Gender Budgeting unterstützt.

# 1.1.3 Gender Mainstreaming und Frauenpolitik bzw Männerpolitik

Wie verhält sich nun Gender Mainstreaming zur Frauenpolitik? Gender Mainstreaming (GM) ist eine Strategie zur Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung. Frauenförderung ist ebenso wie Männerförderung nur eine Maßnahme, die aufgrund dieser Strategie ergriffen werden kann. Der Ansatz von Gender Mainstreaming insgesamt ist breiter. Frauenpolitik hat den Abbau von direkten und indirekten Diskriminierungen und die Erhöhung der Partizipationschancen von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen zum Ziel. Ihre Instrumente sind die Erlassung von Frauenförderplänen, die Installierung von Frauenbeauftragten und Frauenbüros, die Förderung von Frauenprojekten und -programmen.

Mit der Strategie des Gender Mainstreaming sollen Gleichstellungsaspekte in das Routinehandeln von Organisationen und Verwaltungen integriert werden.<sup>7</sup> Das bedeutet in erster Linie, dass alle Akteurinnen und Akteure in ihren jeweiligen Handlungsfeldern fachspezifisch gefordert sind. Männer sind ebenso wie Frauen als Beschäftigte in der Verwaltung einerseits und als Zielgruppen von Maßnahmen und Programmen andererseits in die Umsetzung von Gender Mainstreaming einbezogen.<sup>8</sup> Hier die wichtigsten Unterschiede zwischen Gender Mainstreaming und Frauenpolitik:

| Gender Mainstreaming  | Frauenpolitik  |
|---|--|
| zielt auf Rahmenbedingungen und<br>Strukturen   | zielt direkt auf den Abbau von Benachteili-<br>gungen  |
| analysiert den Ist-Zustand anhand<br>von Daten und will den Aspekt der<br>Chancengleichheit von Frauen und<br>Männern in alle Politikbereiche und<br>politischen Maßnahmen auf allen<br>Ebenen einbringen | reagiert auf bestehende Ungleichbehand-<br>lung im politischen, wirtschaftlichen,<br>gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen<br>Leben |

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Entschließung des Europäischen Parlaments zu "Gender Budgeting" – Aufstellung öffentlicher Haushalte unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten (2002/2198(INI)); P5\_TA(2003)0323, Gender Budgeting).

<sup>7 &</sup>quot;Diversity Management" oder "CSR-Corporate Social Responsibility" zielen primär auf Förderung der Gleichstellung in Unternehmen ab.

<sup>8</sup> Vgl http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/ziele,did=16584.html

| betrifft Frauen und Männer bzw<br>definierte Teile von ihnen  | betrifft die Zielgruppen der Frauen bzw<br>einen oder mehrere definierte Teile der<br>weiblichen Bevölkerung  |
|---|---|
| legt die Hauptperspektive auf lang-<br>fristige Beseitigung von Ungleichheits-<br>strukturen                          | sucht schnelle Lösungen, die eine<br>unmittelbare Verbesserung der Lebens-<br>situation von Frauen nach sich ziehen   |
| betrifft alle AkteurInnen, die an der<br>Gestaltung, Umsetzung und Evaluierung<br>politischer Konzepte beteiligt sind | wird von eigenen, für Frauenpolitik<br>zuständigen Organisationseinheiten, die<br>darüber hinaus in andere Politikbereiche<br>Vorschläge zur Umsetzung einbringen,<br>umgesetzt |

Gender Mainstreaming macht das Geschlecht zur gesellschaftlich relevanten Frage für alle Menschen und schließt positive Veränderungen für Männer mit ein, zum Beispiel die Entwicklung von Kompetenzen für einen gesunden Lebensstil, die Entwicklung von neuen Rollenbildern oder Lebensentwürfen durch Inanspruchnahme von Väterkarenz, die Eröffnung neuer Qualifikationen und Zugänge zu weiblich besetzten Arbeitsfeldern.

# 1.2 Gender Budgeting

# 1.2.1 Was heißt Gender Budgeting?

Gender Budgeting ("geschlechtergerechte Budgetgestaltung") ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetprozess.

Das Budget ist Resultat politischer Entscheidungen darüber, was in welcher Höhe finanziert wird. Budgets bilden daher die sozialen und wirtschaftlichen Prioritäten eines Staates ebenso wie die Geschlechterverhältnisse ab.

Öffentliche Ausgaben haben oft sehr unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer:



- → Werden Einsparungen im Bereich der "mobilen Dienste" vorgenommen, so hat das unter Umständen Auswirkungen auf die Zeitressourcen von Frauen, da die Pflege von älteren Menschen zu Hause zum Großteil von Frauen übernommen wird.
- → Werden Investitionen in den Ausbau von Straßen getätigt, so hat das unter Umständen Auswirkungen auf die Mobilität von Frauen, die zum größeren Teil mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs sind.

# 1.2.2 Definition und Ziel von Gender Budgeting

Der Europarat hat 2004 folgende Definition von Gender Budgeting vorgenommen: "Gender Budgeting ist eine Anwendung des Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. Es bedeutet eine geschlechterbezogene Bewertung von Haushalten und integriert eine Geschlechterperspektive in alle Ebenen des Haushaltsprozesses. Durch Gender Budgeting werden Einnahmen und Ausgaben mit dem Ziel restrukturiert, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern."

Gender Budgeting zielt darauf ab, dass die Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Gestaltung von Budgets gleichermaßen berücksichtigt werden. Das Budget des Bundes, eines Bundeslandes oder einer Gemeinde ist systematisch aus einer Geschlechterperspektive zu analysieren. Zentrales Element ist die Ermittlung, wie sich Einnahmen und Ausgaben auf Frauen und Männer auswirken und wem haushaltspolitische Beschlüsse zu Gute kommen bzw wem nicht.

Folgende Fragestellungen sind dabei von besonderer Relevanz:

- ▶ Wie verteilen sich öffentliche Einnahmen und Ausgaben auf Frauen und Männer?
- ▶ Wie werden Geschlechterrollen von öffentlichen Einnahmen und Ausgaben beeinflusst?
- ► Wie verteilt sich bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen Frauen und Männern und wie wirken sich Budgetentscheidungen auf dieses Verhältnis aus?

Auf Grundlage der Beantwortung dieser Fragen können Ansatzpunkte für eine geschlechtergerechte Umstrukturierung des Budgets entwickelt und erforderlichenfalls Veränderungen in finanzpolitischen Prioritätensetzungen bewirkt werden.



# Gender Budgeting bedeutet

#### nicht:

- eine Erhöhung des Gesamtbudgets
- die Erstellung eines separaten Budgets für Frauen
- eine Budgetverteilung von 50:50

#### sondern:

- die gerechtere Verteilung vorhandener Mittel
- die Schaffung von mehr Transparenz für BürgerInnen
- die Erweiterung traditioneller Budgetgestaltung um die Geschlechterperspektive

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> "Gender budgeting is an application of gender mainstreaming in the budgetary process. It means a gender based assessment of budgets, incorporating a gender perspective at all levels of the budgetary process and restructuring revenues and expenditures in order to promote gender equality" http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/ 03themes/gender-mainstreaming/EG-S-GB(2004)RAPFIN\_en.pdf

Die vielfach geforderte durchgehend paritätische Verteilung der Mittel auf Frauen und Männer entspricht unter Umständen nicht den Anforderungen an Gleichstellung. Im Bereich der Erwachsenenbildung zB werden Maßnahmen zu einem großen Teil von Frauen genutzt, um nach der Karenz wieder in einen Beruf einzusteigen. So lange die Vereinbarkeitsproblematik nach wie vor zum Großteil für die Frauen besteht, ist eine nicht paritätische Mittelverteilung zur Erreichung der Gleichstellung hier eher zielführend.<sup>10</sup>

# 1.2.3 Nutzen von Gender Budgeting

#### Steigerung der Qualität und Effizienz des Verwaltungshandelns

Ansätze moderner Verwaltungsführung wie New Public Management (NPM), Wirkungsorientierte Verwaltungsführung und Public Governance gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Fragen wie: "Stimmt die erreichte Wirkung mit der beabsichtigten Wirkung überein? Gibt es unbeabsichtigte Nebenwirkungen von Maßnahmen?" sind im neuen System der wirkungsorientierten Verwaltung von besonderer Bedeutung. Dies sind auch zentrale Bausteine innerhalb der Strategie des Gender Budgeting.

Ein wesentlicher Nutzen von Gender Budgeting liegt darin, dass es als Instrument der Qualitätssicherung und Qualitätssteigerung in der Verwaltung eingesetzt werden kann. Durch Gender-Budget-Analysen werden bestehende Strukturen und Abläufe durchleuchtet und auf Effizienz, Effektivität und Zielsicherheit hin überprüft.

#### Erhöhung der Zielgenauigkeit der Mittelvergabe

Durch Gender Budgeting wird jedenfalls eine Erhöhung der Zielgenauigkeit der Mittelvergabe erreicht. Grundlagen, die im Rahmen von Gender-Budget-Analysen erarbeitet werden – insbesondere Gleichstellungsziele sowie Kriterien und Indikatoren zur Beurteilung der Wirkungen von Ausgaben des Staates auf die Gleichstellung von Frauen und Männern – stellen eine wichtige Vorarbeit auch für Verwaltungsreformen dar.

#### Erhöhung der Treffsicherheit von Entscheidungen

Generell wird durch Gender-Budget-Analysen das Bewusstsein in Politik und Verwaltung dafür geschärft, dass eine Grundvoraussetzung für eine effektive und effiziente Haushaltsgebarung das Wissen über den Bedarf der BürgerInnen sowie über die derzeitige Inanspruchnahme öffentlicher Leistungen ist. Das Wissen über die Wirkung der eingesetzten Mittel unterstützt auch deren Nachhaltigkeit.

# Bedarfsgerechte Gestaltung von Serviceleistungen und Angeboten

Gender Budgeting ist auf verschiedene Zielgruppen anwendbar: Frauen/Männer, Jugendliche/Ältere, SeniorInnen, Menschen mit Behinderung. Im vorhin zitierten Beispiel über das Mobilitätsverhalten von Frauen ist zB auch erhoben worden, dass in der

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst. Wien 2011. S 16.

Gruppe der über 70-jährigen Männer 90% einen Führerschein haben, bei den Frauen sind es nur 42%. Diese Zielgruppe ist daher besonders auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen und dafür sind entsprechende spezifische Maßnahmen nötig.<sup>11</sup>

#### Vermeidung von Folgekosten

Kurzfristige Einsparungen können langfristig höhere Kosten verursachen. Wenn zum Beispiel die Kosten für den Bau eines (neuen) Pflegeheimes gespart werden sollen, gehen Arbeitsplätze verloren bzw werden keine neuen geschaffen – besonders Gesundheits- und Pflegeberufe bedeuten Jobchancen für Frauen. Geringe Jobchancen für Frauen bedeutet Abwanderung von jungen, gut ausgebildeten Frauen, bedeutet geringeren Konsum und in weiterer Folge schließlich verstärkte Ausdünnung der Gemeinden.<sup>12</sup>

#### 1.2.4 Geschlechterdifferenzierte Daten

Grundlage und zentrale Voraussetzung für transparentes, effizientes und kundenorientiertes Verwaltungshandeln ist die Verfügbarkeit von relevanten Daten und Statistiken. Sie dienen als Basis für die Entwicklung von Zielen und Indikatoren sowie für die Planung konkreter Maßnahmen. Für eine wirkungsvolle Zielgruppendifferenzierung ist es essentiell über geschlechtssensibel aufgeschlüsselte Daten zu verfügen. Dabei geht es nicht nur darum, die Leistungen der Verwaltung sichtbar zu machen, sondern auch darum, zu wissen wer von den Leistungen/Angeboten profitiert bzw sie in Anspruch nimmt und welche Auswirkungen/Effekte diese haben.

Daten geschlechtssensibel zu erfassen, bedeutet nicht einfach nur die Ausweisung von Frauen und Männern in den Datenbeständen. Vielmehr sollen durch Analyse und Bewertung der Daten, zB durch Verknüpfung mit anderen Daten oder den bestehenden sozialen Normen, die typischen Lebensumstände von Frauen und Männern erfasst werden. Oft ist es dafür gar nicht nötig, neue Daten zu erheben, sondern die in der Verwaltung bereits vorhandenen Daten besser zu verknüpfen und zu nutzen.

Für die Implementierung von Gender Budgeting als Gleichstellungsstrategie ist ein geschlechtssensibler Datenbestand grundlegende Voraussetzung. Damit können die Rollen von Frauen und Männern in Gesellschaft, Wirtschaft und Familie aufgezeigt, Strategien und Pläne formuliert und überwacht sowie Bewusstseinsarbeit geleistet werden.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Vgl Projekt Gender Fokus "Chancengleichheit in regionalen und kommunalen Budgets". http://genderfokus.at

<sup>11</sup> Quelle: www.oeamtc.at

Vgl Kapeller, Doris/Pölsler, Gerlinde (2007): Gendersensible Statistik. Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken – Veränderungen ins Rollen bringen. Ein Handbuch mit dem Schwerpunkt Beschäftigung. Peripherie – Institut für praxisorientiert Genderforschung. Graz. S 8 f.



Gendersensible Statistiken sind notwendig, um

- Ist-Analysen auf Fakten statt auf Stereotypen aufzubauen,
- Ursachen für Ungleichheitsverhältnisse herauszufinden und deren Wirkungen zu erfassen,
- geeignete Maßnahmen, Projekte und Programme zu entwickeln,
- deren Umsetzung und Auswirkungen zu beobachten/nachzuverfolgen (Monitoring) und
- zu evaluieren, also Wirkungen zu erfassen.

# 1.3 Gender Budgeting auf Bundesebene

# 1.3.1 Politische Grundlagen

Im Jahr 2000 wurde die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming eingerichtet, die 2009 um den Zuständigkeitsbereich Gender Budgeting erweitert und als Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) neu konstituiert wurde. Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in allen Ressorts und auf allen politischen Ebenen zu unterstützen und zu begleiten.

In die IMAG GMB ist neben den Ressorts, den obersten Organen (Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof, Rechnungshof, Volksanwaltschaft und Parlamentsdirektion) und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst auch eine Vertreterin der Bundesländer eingebunden. Damit ist gewährleistet, dass ein regelmäßiger Informations- und Erfahrungsaustausch über Projekte, Strategien und Umsetzungsmöglichkeiten im Bereich Gleichstellung mit den Bundesländern erfolgt und Synergien genutzt werden.

2002 hat die Bundesregierung auf Basis der Empfehlungen der IMAG GMB erstmals ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender Mainstreaming beschlossen.

2004 wurde mit Ministerratsbeschluss die Handlungsgrundlage für die Umsetzung von Gender Budgeting in der Verwaltung gelegt, indem als Metaziel die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen budgetpolitischen Maßnahmen der Ressorts definiert wurde.

2008 bekannte sich die Bundesregierung zu einer geschlechtergerechten Budgetplanung und Budgetgestaltung und zur Anwendung des von der Frauenministerin zur Verfügung gestellten Leitfadens zur Umsetzung von Gender Budgeting im Rahmen der Budgeterstellung.

2011 hat die Bundesregierung in ihrem jüngsten Ministerratsbeschluss auf Basis der Evaluierungsstudie "Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung"<sup>14</sup> Berei-

<sup>14</sup> http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/3/6/4/CH0136/CMS1293460500447/studie\_10\_jahre\_gm\_kurz.pdf

che definiert, in denen Gender Mainstreaming nachhaltig voranzutreiben ist und gleichzeitig die bisher erzielten Erfolge, vor allem im Bereich des Gender Budgeting, hervorgehoben. In diesem Bereich ist die bisherige Umsetzung konsequent weiterzuführen.

# 1.3.2 Rechtliche Grundlagen

Im Dezember 2007 wurde im Parlament einstimmig eine grundlegende Haushaltsrechtsreform des Bundes beschlossen. Das neue Haushaltsrecht sieht die Einführung einer wirkungsorientierten Haushaltsführung ab dem Jahr 2013 vor. Damit werden die angestrebten Wirkungen und die dafür erforderlichen Leistungen von Politik und Verwaltung in das Budget integriert.

Die wirkungsorientierte Haushaltsführung ("Performance Budgeting") soll einer breiten Öffentlichkeit klar und transparent zeigen, welche Ergebnisse der Einsatz des Steuergeldes bringt.

Ein wesentlicher Aspekt der Wirkungsorientierung ist die Bedachtnahme auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter. Die erste Etappe der Haushaltsrechtsreform ist mit 1. 1. 2009 in Kraft getreten<sup>15</sup> und hat im Art 13 Abs 3 der österreichischen Bundesverfassung die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Haushaltsführung als Staatszielbestimmung verankert.



Art 13 Abs 3 B-VG lautet: "Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben."

Diese Bestimmung gilt für alle drei Gebietskörperschaften.

Mit dem Inkrafttreten der 2. Etappe der Haushaltsrechtsreform ab 1. 1. 2013 treten folgende weitere Verfassungsbestimmungen in Kraft:



Art 51 Abs 8 B-VG: "Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten."

Mit diesen vier neuen Haushaltsgrundsätzen des Bundes werden die bisherigen Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit abgelöst.

<sup>15</sup> Bundesverfassungsgesetz, mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz und das Bundeshaushaltsgesetz geändert werden, BGBI. I Nr. 1/2008.



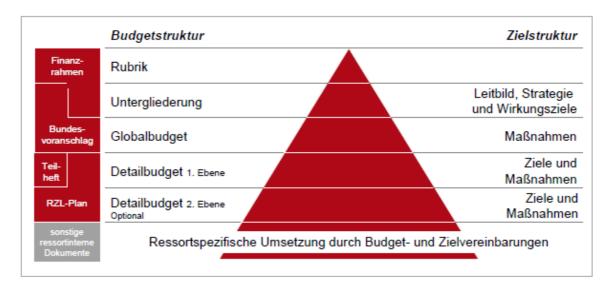
Art 51 Abs 9 B-VG: "Die näheren Bestimmungen [...] sind [...] entsprechend den Bestimmungen des Abs 8 durch Bundesgesetz zu treffen. In diesem sind insbesondere zu regeln: die Maßnahmen für eine wirkungsorientierte Verwaltung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ..."

Auf dieser Grundlage wurde das Bundeshaushaltsgesetz 2013 – BHG 2013, BGBl. I Nr. 139/2009, erlassen.

# 1.3.3 Wirkungsorientierung und Gleichstellung im Budget

Ab 2013 wird das Bundesbudget in etwa 30 Untergliederungen und etwa 70 sachlich gegliederte Politikbereiche, sogenannte Globalbudgets, aufgeteilt. Ein Ressort verwaltet eine oder mehrere Untergliederungen. Damit wird die bisherige Struktur mit gesetzlich bindenden Budgetansätzen ersetzt und die Basis für die Wirkungsorientierung gemeinsam mit einer ergebnisorientierten Steuerung von Verwaltungsdienststellen geschaffen.

Die nachstehende Abbildung zeigt im Überblick, wie die Budget- und Zielstruktur des Bundes ab 2013 aussehen wird:



Quelle: Handbuch Ziele und Indikatoren, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, 2010.

#### Wie ist die Gleichstellung im Budget verankert?

Auf Untergliederungsebene ist jedes Ressort und jedes oberste Organ verpflichtet, ein Leitbild zu erarbeiten, eine Strategie festzulegen, diese durch ein bis maximal fünf Wirkungsziele zu konkretisieren und durch Messgrößen (Meilensteine, Kennzahlen) beurteilbar zu machen.



Zumindest eines der Wirkungsziele ist direkt aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abzuleiten.<sup>16</sup>

Auf Globalbudgetebene sind ein bis maximal fünf Maßnahmen zu beschreiben, mit denen die Wirkungsziele erreicht werden sollen.



Zumindest eine Maßnahme hat die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Die Wirkungsziele und Maßnahmen dienen dem Nationalrat und der interessierten Öffentlichkeit, insbesondere auch den MitarbeiterInnen der Verwaltung als Orientierung, welche Schwerpunkte das jeweilige Ressort im kommenden Finanzjahr verfolgen wird.

Auf Detailbudgetebene sind diese Schwerpunkte anschließend in Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplänen, das sind die operativen Arbeitspläne der Verwaltungseinheiten, zu konkretisieren. Auch hier gilt für die Darstellung von Zielen und Maßnahmen, dass zumindest ein Gleichstellungsziel und eine Gleichstellungsmaßnahme ausgewiesen werden muss.<sup>17</sup>

#### 1.3.3.1 Gleichstellungsziele

Gemäß § 4 der Angaben zur Wirkungsorientierung-Verordnung, BGBI. II Nr. 244/2011, hat jedes Wirkungsziel, somit auch das Gleichstellungsziel, folgende Angaben zu enthalten:

| Wirkungsziel:                          |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
| Warum dieses Wirkungsziel:             |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Wie wird dieses Wirkungsziel verfolgt: |  |  |
|  |  |  |
| NAVia alialat Enfalmanca               |  |  |
| Wie sieht Erfolg aus:                  |  |  |
|  |  |  |

Wirkungsziel: Die angestrebten Wirkungs- bzw Gleichstellungsziele stellen die politischen Prioritäten und Kernaufgaben der Ressorts dar.

Kann kein Wirkungsziel direkt aus dem Gleichstellungsziel abgeleitet werden, ist das Gleichstellungsziel nach Möglichkeit in zumindest einem der Wirkungsziele mit zu berücksichtigen (§ 4 Abs 3 der Angaben zur Wirkungsorientierung – Verordnung).

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> §§ 14, 41, 43 BHG 2013, Angaben zur Wirkungsorientierung-Verordnung.

Warum dieses Wirkungsziel: Die Auswahl der einzelnen Wirkungsziele ist zu begründen, zB unter Hinweis auf wirtschaftliche oder gesellschaftspolitische Veränderungen, demographischen Wandel, Studien oder Evaluationen.

Wie wird dieses Wirkungsziel verfolgt: Hier sind (strategische) Vorhaben, Tätigkeiten und Maßnahmen anzugeben, die geplant, in Vorbereitung oder in Durchführung sind, um das gewählte Ziel zu erreichen.

Wie sieht der Erfolg aus: Die beschriebenen Tätigkeiten und Maßnahmen sind mit konkreten Kennzahlen, Daten und Meilensteinen zu versehen, die kurz oder mittelfristig den Beitrag der gesetzten Maßnahmen zum Fortschritt oder zum Erfolg anzeigen.

#### Interne und externe Gleichstellungsziele

Gleichstellungsziele können sowohl auf externe, gesellschaftspolitische als auch auf interne Wirkungen ausgerichtet sein. Da sich die Wirkungsorientierung – wie auch die gesamte öffentliche Leistungserstellung – an die Bürgerinnen und Bürger richtet, wird externen Gleichstellungszielen der Vorrang eingeräumt.<sup>18</sup>



# Beispiele für Gleichstellungsziele:

- → Gezielte Förderungen von Nachwuchswissenschafterinnen in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen
- → Steigerung der Mobilitätschancen von Frauen
- → Gleicher Zugang für Künstlerinnen und Künstler zu Leistungen der Kunstförderung
- → Verbesserung des Gesundheitszustands der männlichen Bevölkerung über 50 Jahre

Interne, ressortspezifische Wirkungsziele, also Ziele und Maßnahmen für die eigenen MitarbeiterInnen, die der Gleichstellung dienen, sind zB die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Steigerung des Frauenanteils in mittleren und hohen Führungspositionen.

#### 1.3.3.2 Gleichstellungsmaßnahmen

Analog zu den Wirkungs- bzw Gleichstellungszielen auf Untergliederungsebene sollen auf Globalbudgetebene eine bis maximal fünf Maßnahmen angegeben werden, wovon zumindest eine Gleichstellungsmaßnahme anzuführen ist.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> § 4 Abs 3 der Angaben zur Wirkungsorientierung-Verordnung.



# Beispiele für Gleichstellungsmaßnahmen:

- → Preis für wissenschaftliche Ausbildungen, die ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in naturwissenschaftlich-technischen Studienfächern fördern
- → räumliche Erreichbarkeit von Haltestellen verbessern, Intervalle der öffentlichen Verkehrsmittel verbessern, Verfügbarkeit an unterschiedlichen Wochentagen sicherstellen
- → Analyse des Kunstförderungsbudgets im Hinblick auf Einzelpersonenförderungen oder Kunstankäufe um geschlechtergerechte Verteilung sicherzustellen
- → Durchführung einer Kampagne zur Verbesserung des Gesundheits- bzw Vorsorgeverhaltens von Männern

Für die Festlegung von Gleichstellungszielen und Maßnahmen gibt es folgende gesetzliche Anforderungen:

- ► Relevanz: Die Ziele beinhalten wesentliche und bedeutsame Aufgabenbereiche der Untergliederung.
- ▶ Inhaltliche Konsistenz: Die Ziele stellen die Prioritäten der Untergliederung dar. Alle Schwerpunkte auf den nachgeordneten Steuerungsebenen orientieren sich an diesen Zielen.
- ➤ Verständlichkeit: Die Ziele werden so formuliert, dass sie vom Nationalrat und von der interessierten Öffentlichkeit (BürgerInnen, ParlamentarierInnen) verstanden werden können.
- ▶ Nachvollziehbarkeit: Die Ziele sind auf Grundlage des Regierungsprogramms, von Regierungsbeschlüssen oder gesetzlichen Vorgaben zu formulieren. Ein Zusammenhang zwischen Grundlage und Ziel muss gewährleistet sein.
- ▶ Vergleichbarkeit: Eine Vergleichbarkeit über mehrere Jahre ist zu gewährleisten und Entwicklungen sind nachvollziehbar zu machen.
- ▶ Überprüfbarkeit: Die Erreichung des Zieles wird mithilfe von Kennzahlen dargestellt, wobei die Daten dafür zeitgerecht zur Verfügung stehen müssen.¹9

#### 1.3.3.3 Gleichstellungsindikatoren

Indikatoren sollen Auskunft darüber geben, ob die Gleichstellungsziele erreicht und die Maßnahmen wie vorgesehen umgesetzt wurden. Zur Erfolgsmessung sind für jede Maßnahme verpflichtend Meilensteine oder Kennzahlen anzugeben. Meilensteine beschreiben Zwischenergebnisse eines zeitlich beschränkten Vorhabens oder Projekts. Kenn-

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Handbuch Wirkungsorientierte Steuerung, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich. 2011. S 29.

zahlen beziehen sich auf den Output oder den Prozess zur Erstellung des Outputs einer Leistung oder Maßnahme.



# Beispiele für Gleichstellungsindikatoren:

- → Anzahl der Frauen/Mädchen in naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungen
- → Zahl der Benutzerinnen und Benutzer der öffentlichen Verkehrsmittel
- → Anzahl der geförderten Personen und Förderungshöhe
- → Zahl der Inanspruchnahme von Vorsorgeuntersuchungen

Bei der Formulierung von Indikatoren hat sich in der Praxis die "Clever"-Regel bewährt. Gute Indikatoren sind demnach:

- C Charakteristisch: Wesentliche Aspekte des Ziels bzw der Maßnahme werden abgehildet
- L Leistbar: Es besteht ein angemessenes Verhältnis zwischen Erhebungsaufwand und Nutzen.
- **E** Eingeordnet: Der Indikator ist tatsächlich in die Steuerungsprozesse der Organisation integriert.
- V Vergleichbar: insbesondere zeitlich, das heißt über mehrere Jahre, um Entwicklungen nachvollziehen zu können.
- **E** Ergiebig: Der Indikator ist aussagekräftig und beleuchtet das Ziel bzw die Maßnahme aus mehreren Blickwinkeln.
- **R** Reliabel (zuverlässig): Datenquellen und Berechnungsmethoden sind anzugeben.<sup>20</sup>

Grundvoraussetzung ist weiters die Akzeptanz des Indikators bei den Führungskräften und MitarbeiterInnen. Die wird am besten durch Einbindung aller betroffenen Stellen in die Auswahl des Indikators erreicht.

#### 1.3.3.4 Umsetzung der Gleichstellungsziele

Einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Ziele auf operativer Ebene leisten die MitarbeiterInnengespräche. Darin werden die Beiträge der Bediensteten zur Erreichung der Gleichstellungsziele der Organisation festgelegt.

Die MitarbeiterInnengespräche sind auch im Lichte der 2010 veröffentlichten Studie "10 Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung" für die Kommunikation der Gleichstellungsziele von besonderer Bedeutung. Diese Studie hat gezeigt, dass Führungskräfte in Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming/Budgeting wesent-

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Handbuch Ziele und Indikatoren auf Untergliederungs-, Globalbudget- und Detailbudgetebene, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich. 2011. S 39 f.

lich besser informiert sind als MitarbeiterInnen. Daher sollen Führungskräfte die MitarbeiterInnen verstärkt über Gender Mainstreaming Vorhaben informieren und in deren Umsetzung einbinden bzw deren Sinn und Bedeutung kommunizieren. Denn erst die Einbindung aller Führungskräfte und MitarbeiterInnen in die Entwicklung von Gleichstellungszielen und in die Umsetzungsmaßnahmen fördert das gemeinsame Erkennen des Nutzens von geschlechtergerechter Politik sowie die Kommunikation in der Organisation zu geschlechtsspezifischen Wertefragen, reduziert Widerstände und beschleunigt den Gleichstellungsprozess.<sup>21</sup>

### 1.3.3.5 Kontrolle der Gleichstellungsziele

Zur Erreichung des Ziels der Wirkungsorientierung wurde durch das BHG 2013 sowohl ein internes als auch ein ressortübergreifendes Wirkungscontrolling eingerichtet. Das ressortübergreifende Wirkungscontrolling wird durch die Wirkungscontrollingstelle im Bundeskanzleramt durchgeführt, deren Ziele, Aufgaben und Organisation in der Wirkungscontrolling-Verordnung, BGBI. II Nr. 245/2011, wie folgt geregelt sind:

- ▶ Unterstützung und Begleitung der Ressorts bei der systematischen Planung der Angaben zur Wirkungsorientierung auch hinsichtlich des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern;
- ▶ Qualitätssicherung der Angaben zur Wirkungsorientierung, ua die Überprüfung der Eignung des gewählten Wirkungsziels zur Darstellung des angestrebten Ist-Zustands, die Einhaltung der Qualitätskriterien der Relevanz, inhaltlichen Konsistenz, Verständlichkeit, Nachvollziehbarkeit, Vergleichbarkeit und Überprüfbarkeit und die Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern durch Formulierung zumindest eines Wirkungsziels als Gleichstellungsziel;
- ▶ Erstellung eines jährlichen Berichtes zur Wirkungsorientierung an den Nationalrat.

#### 1.3.3.6 Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA)

Die wirkungsorientierte Folgenabschätzung ist gemäß § 17 BHG 2013 ein zentraler Bestandteil der Umsetzung des Haushaltsgrundsatzes der Wirkungsorientierung. Gesetzliche Regelungen und Vorhaben von außerordentlicher finanzieller Bedeutung<sup>22</sup> sind künftig auf ihre Auswirkungen auf bestimmte Politikfelder (Wirkungsdimensionen) zu untersuchen. Damit soll einerseits festgestellt werden, ob durch das Regelungs- oder sonstige Vorhaben das gesetzte Ziel tatsächlich erreicht wurde und andererseits sollen mögliche Verbesserungspotentiale aufgezeigt werden. Neben der finanziellen, sozialen, umweltpolitischen bzw wirtschaftspolitischen Dimensionen ist auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der wirkungsorientierten Folgenabschätzung eine eigene Wirkungsdimension, das heißt jedes Regelungsvorhaben ist daraufhin zu überprüfen, ob es sich positiv oder negativ auf die Gleichstellung auswirkt. Wie die wirkungsorientierte Folgenabschätzung konkret vorzunehmen ist, wird durch die Verordnung über die Grund-

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> 10 Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung. S 17f http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/3/6/4/CH0136/CMS1293460500447/studie\_10\_jahre\_gm\_kurz.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Im Sinn des § 58 BHG 2013.

sätze der wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA-Grundsatz-Verordnung) sowie die WFA-Gleichstellungsauswirkungen-Verordnung geregelt.<sup>23</sup> Für den Bereich der Gleichstellung ist ein detaillierter Prüfprozess vorgesehen, um die bei Regelungs- oder sonstigen Vorhaben auftretenden beabsichtigten und unbeabsichtigten Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern transparent und evaluierbar zu machen.

Die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle erstattet über die Ergebnisse der durchgeführten internen Evaluierungen von Regelungsvorhaben und sonstigen Vorhaben einen Bericht an den Nationalrat.

# 1.4 Gender Budgeting auf Landesebene

In allen Bundesländern gibt es klare politische Bekenntnisse zur Gleichstellungspolitik. 2002 wurde in der Landeshauptleutekonferenz der Beschluss gefasst, dass sich die Landeshauptleute zu Gender Mainstreaming sowohl in der Politik als auch in der Verwaltung der Länder bekennen. In vielen Ländern sind Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in den Geschäftseinteilungen der Landesverwaltungen verankert. Der Informations- und Wissenstransfer ist überwiegend durch interne Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gesichert.

Im Folgenden wird die politische und organisatorische Verankerung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting in den Bundesländern dargestellt und ein Überblick über die wichtigsten Pilotprojekte gegeben. Materialen, die zum Thema in den Bundesländern verfügbar sind, werden exemplarisch dargestellt, detaillierte Informationen dazu sind den Webseiten der Bundesländer sowie der Website der IMAG GMB <u>www.imag-gendermain</u> streaming.at zu entnehmen.

#### 1.4.1 Burgenland

Im Burgenland wurde 2003 die Strategie des Gender Mainstreaming mit Regierungsbeschluss als Leitprinzip und Methode der Politik und Verwaltung verankert und eine ressort- und landesdienststellenübergreifende Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming installiert. Dies hat unter anderem zu einer umfassenden Berücksichtigung und Verankerung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen sowie in allen Strategien und Maßnahmen des operationellen Programms "Burgenland Phasing Out 2007 – 2013" geführt. Die praktische Umsetzung findet sich insofern wieder als geschlechterspezifische statistische Daten in jedem Antragsformular projektbezogen und somit auswertbar zu finden sind.

Der Landtag hat 2008 eine Entschließung zur Umsetzung von Gender Budgeting gefasst. 2010 gab es erstmals Berichte zu Gender Budgeting für den Landesvoranschlag anhand von ausgewählten Budgetansätzen im Finanzprozess einiger bewirtschaftender Dienststellen.

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Zum Zeitpunkt des Erscheinens dieses Heftes noch nicht kundgemacht.

#### Materialien:

- Studie im Auftrag der Burgenländischen Landesregierung, Referat für Frauenangelegenheiten; Für den Inhalt verantwortlich: BURGENLÄNDISCHE FOR-SCHUNGSGESELLSCHAFT, Frauen im Burgenland, Bericht 2011
- Im Auftrag des Frauenbüros des Landes Burgenland, Broschüre "Das Eigene machen"

#### 1.4.2 Kärnten

In Kärnten wurde 2001 ein Beschluss der Landesregierung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gefasst und in der Folge mehrere Pilotprojekte im Rahmen des Gender Mainstreaming umgesetzt, wie zB Gender Mainstreaming in der Gemeindeaufsicht des Landes Kärnten – ein Pilotprojekt zur Implementierung der Strategie des Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung Kärnten" oder "Gender Budgeting. 10 Schritte zur Gleichstellung." Eine Gender Mainstreaming ExpertInnen Arbeitsgruppe in der Landesverwaltung ist eingerichtet.

#### Materialien:

- Amt der Kärntner Landesregierung, Referat für Frauen und Gleichbehandlung, Kärntner Genderstudie, Geschlechterverhältnisse und geschlechtstypische Disparitäten
- Amt der Kärntner Landesregierung, Referat für Frauen und Gleichbehandlung, Gender Budgeting, A 3 Projekt, lieber gleich berechtigt als später!
- Im Auftrag des Frauenreferates des Landes K\u00e4rnten erstellt vom Institut f\u00fcr h\u00f6here Studien, K\u00e4rntner Frauenbericht 2011

#### 1.4.3 Niederösterreich

Niederösterreich hat sich mit Beschlüssen des Landtags 2002 und der Landesregierung 2004 zur Verankerung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Landespolitik bekannt. Für die Umsetzung wurde ein Arbeitskreis eingerichtet, der dienststellenübergreifend arbeitet. Ein Schwerpunkt des Arbeitskreises ist Gender Budgeting. 2006 – 2007 wurde das Projekt "... die Hälfte des Himmels: Gender Budgeting im Waldviertel" abgeschlossen.

2009 bis 2011 wurde ein Projekt im Rahmen der Europäischen Territorialen Zusammenarbeit durchgeführt. Ziel war es, im EU-Projekt "Gender-Fokus – Chancengleichheit in kommunalen und regionalen Budgets" konkrete Methoden und praxisorientiertes Wissen zu einem geschlechtergerechten Budgetprozess zu entwickeln und Bewusstsein für die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie den Wechselwirkungen zu öffentlichen Budgets zu schaffen. In je fünf ausgewählten Gemeinden in Niederösterreich, Südböhmen und Vysočina erprobten engagierte GemeindevertreterInnen und MultiplikatorInnen leicht handzuhabende und praxistaugliche Vorgangsweisen, die sowohl externe als auch interne ExpertInnen des Gender Mainstreaming Arbeitskreises NÖ, Abteilungen des Landes NÖ, die Kreise Südböhmen und Vysočina sowie die NÖ Kommunalakade-

mie in enger Kooperation erarbeiteten. Die Finanzierung erfolgte aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung und des Landes NÖ.

Im Sinne der Nachhaltigkeit wurden die entwickelten Materialien allen Gemeinden zur Verfügung gestellt und begleitende Schulungen über die Kommunalakademie Niederösterreich für Gemeindebedienstete und -politikerInnen angeboten.

#### Materialien:

- NÖ Landesakademie, Leitfaden geschlechtergerechtes Budgetieren (www.genderfokus.at)
- Gender Mainstreaming Arbeitskreis des Landes NÖ, Leitfaden "Chancengleichheit im NÖ Klimaprogramm"
- Gender Mainstreaming Arbeitskreis des Landes NÖ, Leitfaden geschlechtergerechte Statistik
- Gender Mainstreaming Arbeitskreis des Landes NÖ, Leitfaden für geschlechtergerechtes Verwalten
- Gender Mainstreaming Arbeitskreis des Landes NÖ, Gender Mainstreaming Matrix

#### 1.4.4 Oberösterreich

In Oberösterreich hat sich 2002 die Landesregierung zur Strategie des Gender Mainstreaming als Leitprinzip und Methode der Politik und der Verwaltung bekannt. Eine Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Landesdienst ist eingerichtet. 2004 erfolgte ein erster politischer Beschluss, Gender Budgeting als Teilstrategie von Gender Mainstreaming zu implementieren.

Zu Beginn wurde die "Gender-Budget-Analyse in Oberösterreich" als Pilotprojekt durchgeführt, um die Geschlechtergerechtigkeit des Landesbudgets in den ausgewählten Bereichen Bildung, Gesundheit und Sport zu überprüfen. Ziele der Pilotstudie waren die Definition und Beschreibung der geschlechtsspezifischen Disparitäten, die Festlegung von konkreten Zielkriterien, die Entwicklung von Indikatoren, anhand derer die Zielerreichung gemessen werden kann sowie die Erarbeitung von Vorschlägen zur Entwicklung eines Maßnahmenbündels zur Überwindung der Geschlechterdisparitäten.

Auf Basis der Ergebnisse der Studie erfolgte im September 2006 ein neuerlicher Beschluss der Landesregierung, der die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting zum Inhalt hatte. Ein Punkt dieses Regierungsbeschlusses war die "Entwicklung von Leitfäden zur Anwendung von Gender-Budget-Analysen durch Mitarbeitende". Auf Grund dieses Beschlusses wurde im Jahr 2007 der "GBA-Leitfaden für bewirtschaftende Stellen der Landesverwaltung Oberösterreich" ausgearbeitet. Dieser Leitfaden wurde – ebenso wie die zugrunde liegende Pilotstudie – im Rahmen des EU-Projektes "GenderAlp!" innerhalb des INTERREG IIIB-Alpenraum Programms entwickelt.

Der Leitfaden wurde mit Beschluss der Landesregierung 2008 zur Kenntnis genommen und Gender Budgeting als Bestandteil der wirkungsorientierten Verwaltungsführung

(WOV 2015) definiert. Die Direktionen der oö. Landesverwaltung wurden beauftragt, Gender Budgeting im Rahmen des Zielfindung-Planung-Steuerung-Prozesses umzusetzen und gemeinsam mit den politischen ReferentInnen in Bezug auf das Budget politische Gleichstellungsziele zu definieren. Als erster Schritt dazu soll in jeder Direktion ein Gender Budgeting Pilotprojekt gestartet werden. Ein Schulungsseminar zum Thema fand mit den dafür zuständigen Personen der Direktionen bereits statt.

#### Materialien:

- WIFO/Solution/Joanneum Research, Gender Budget Analyse Leitfaden für bewirtschaftende Stellen der oö. Landesverwaltung
- Land Oberösterreich, Leitfaden zur Implementierung von Gender Mainstreaming in den Förderungen des Landes Oberösterreich
- Direktion Personal, Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission, Balance – Wege zur Gleichstellung – Leitfaden für Führungskräfte

#### 1.4.5 Salzburg

In Salzburg hat der Landtag mit Entschließung 2002 die Landesregierung ersucht, bei allen Landesgesetzen, die als Regierungsvorlage an den Landtag gelangen, den Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen. In der Folge werden die Abteilungen und Bezirkshauptmannschaften aufgefordert, zu allen herangetragenen legislativen Vorhaben eine Gender Mainstreaming Prüfung vorzunehmen. 2003 hat die Salzburger Landesregierung die Verankerung der Gender Mainstreaming Strategie als Leitprinzip und Methode für alle Bereiche der Salzburger Landespolitik und Landesverwaltung sowie die Einsetzung einer ständigen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Landesdienst beschlossen.

Die allgemeinen Förderrichtlinien des Landes enthalten Bestimmungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Förderprozess: "Die zuständigen Fachabteilungen sollen – soweit möglich – die zu erwartenden Auswirkungen der Förderung auf Männer und Frauen (Gender Mainstreaming) prüfen und in ihre Überlegungen einbeziehen." In den "Richtlinien für den Landesvoranschlag 2009" heißt es: "Bei der Einreichung zum Landesvoranschlag 2009 und im Haushaltsvollzug ist von den bewirtschaftenden Stellen auf das Prinzip des Gender Mainstreaming Bedacht zu nehmen. Die Umsetzung und Dokumentation liegt im ausschließlichen Verantwortungsbereich der jeweiligen bewirtschaftenden Stellen."

Zur Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming und Gender Budgeting stehen in den Verwaltungsstrukturen des Bundeslandes Salzburg drei Ebenen zur Verfügung: die Gender Mainstreaming Arbeitsgruppe (Bericht an die Landesregierung und Formulierung von Empfehlungen zur weiteren Implementierung von GM in der Verwaltung), die Gender Mainstreaming Koordinationsstelle (fachliche Begleitung von Pilotprojekten innerhalb der Verwaltung) und das Gender Kompetenz Zentrum an der Salzburger Verwaltungsakademie (Aufbau von Know-how und Kompetenz).

Der Grundsatz der "Sicherstellung der geschlechtsspezifischen Erhebung und Auswertung der Daten in allen jenen Fällen, in denen ein Geschlechtsbezug sinnhaft und auf Grund der Art der Erhebung möglich ist" wurde als Aufgabe der Landesstatistik gesetzlich verankert.

#### Materialien:

- Leitfaden Wie "gendere" ich Projekte? Ein praktischer Leitfaden zum Gender Mainstreaming in EU-Projekten; Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg
- Handbuch "Gender in der IKT-Weiterbildung" Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg

#### 1.4.6 Steiermark

In der Steiermark hat sich die Landesregierung 2002 zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming und zur Einrichtung einer ressortübergreifenden Steuerungsgruppe verpflichtet.

2007 hat der Landtag beschlossen, Gender Agents in allen Landtagsklubs auszubilden und einzusetzen. Verschiedene Pilotprojekte werden in diesem Zusammenhang umgesetzt: Im Ressort Jugend, Frauen, Familie und Bildung wird ein Projekt mit steirischen Pflichtschulen durchgeführt, um der unterschiedlichen Positionierung von Erwerbs- und Familienarbeit und den Rollenstereotypen in den Lebenskonzepten von Mädchen und Burschen entgegenzuwirken. Im Ressort Wirtschaft, Innovation und Finanzen werden Richtlinien, Gesetze, Finanzierungsinstrumente und deren Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wirtschaft, Innovation und Forschung überprüft und auf Gleichstellung ausgerichtet. Im Ressort Soziales, Arbeit und Kultur wird in das Programm für Qualifizierung und Beschäftigung Gender Mainstreaming integriert, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern noch aktiver zu forcieren.

2009 startete ein Pilotprojekt zu Gender Budgeting. Die Ergebnisse dieses Pilotprojektes wurden 2011 in einem Praxisleitfaden "Leitfaden zur Umsetzung von Gender Budgeting in der Verwaltung des Landes Steiermark" zusammengefasst.

#### Materialien:

- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, FA 6A Gesellschaft und Generationen – Referat Frauen, Gender Budgeting – Leitfaden zur Umsetzung von Gender Budgeting in der Verwaltung des Landes Steiermark
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Referat Frau-Familie-Gesellschaft,
   Leitfaden "Gender Mainstreaming EU Programme"
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Referat Frau-Familie-Gesellschaft,
   Praxisleitfaden "Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung Zehn Schritte zur Gleichstellung"

#### 1.4.7 Tirol

In Tirol wurde mit Beschluss der Landesregierung 2001 die Gender Mainstreaming Strategie als Leitziel der Landespolitik verankert. 2002 hat der Landtag eine Entschließung gefasst, wonach er sich zur Gender Mainstreaming Strategie bekennt und künftig der legislativen Umsetzung dieser Strategie besonderes Augenmerk schenken sowie das geltende Landesrecht schrittweise unter diesem Gesichtspunkt prüfen und notwendige Anpassungen einleiten wird. Zur Umsetzung wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet. In weiterer Folge wurde eine Reihe von Projekten und Maßnahmen (zB Integrationskonzept des Landes Tirol, Gender Mainstreaming für öffentlichen Bauten – Leitfaden, Einbeziehung in die Gehaltsreform, verschiedene Studien) umgesetzt. Laut einem Erlass der Tiroler Landesregierung sollen neue Förderungen des Landes Tirol nachweislich auf ihre Genderrelevanz hin überprüft werden. Im jährlich vom Finanzreferenten erstellten Bewirtschaftungserlass wird unter Hinweis auf den eingangs erwähnten Beschluss der Tiroler Landesregierung sowie die Entschließung des Tiroler Landtages auf die Beachtung der Gender Mainstreaming Strategie hingewiesen.

2009 wurde eine Arbeitsgruppe zur Umsetzung von Gender Budgeting eingerichtet und ein Pilotprojekt im Bereich "Arbeitnehmerförderung" durchgeführt, um erste Erfahrungen und Grundlagen für die Implementierung von Gender Budgeting in der Tiroler Landesverwaltung zu schaffen. Mit Beschluss der Tiroler Landesregierung wurde der darüber erstattete Bericht "Gender Budgeting – Pilotprojekt Arbeitnehmerförderung" 2010 zur Kenntnis genommen.

#### Materialien:

- Frauenreferat des Landes Tirol, Leitfaden: Gender-Mainstreaming für öffentliche Bauten oder: Was macht das Gender am Geländer?
- Frauenreferat des Landes Tirol, Leitfaden: Verankerung der Gleichstellung von Frauen und M\u00e4nnern in den Strategiepl\u00e4nen der Regionalmanagements

# 1.4.8 Vorarlberg

2002 wurde ein Beschluss der Landesregierung zur Verankerung von Gender Mainstreaming für alle Bereiche der Landespolitik gefasst. Ein ressortübergreifendes Begleitteam Gender Mainstreaming wurde eingerichtet.

2008 wurde ein Projektteam beauftragt, einen Vorschlag für die Implementierung von Gender Budgeting in den Budgetkreislauf zu erstellen. In weiterer Folge wurde in einem ersten Schritt im Rahmen der drei Pilotbereiche "Sport", "EU-Förderungen" und "Jugend vor den Vorhang" versucht, Gender Budgeting zu diskutieren, zu entwickeln und die gesammelten Erfahrungen zusammenzutragen. Die Ergebnisse führten zu einem ersten Bild über die Ausgestaltung von Gender Budgeting in der Landesverwaltung. Geplant ist, Gender Budgeting innerhalb des Rechnungswesens der Vorarlberger Landesregierung zu verankern. Dabei sollen die Abteilungen bei der Budgetierung die Möglichkeit haben, auf Ebene der gewählten Voranschlagstellen ihre Maßnahmen für Gender Budgeting zu

beschreiben. Ebenso soll beim Rechnungsabschluss die Möglichkeit geschaffen werden, die Umsetzungsfortschritte auf Voranschlagstellenebene zu dokumentieren. Die Auswertung der Ergebnisse soll auf Ansatzebene erfolgen. Die Finanzabteilung soll in diesem Prozess die koordinierende und überwachende Stelle sein.

#### Materialien:

- Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung, Gender Mainstreaming Leitfaden 2010
- Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung, Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern
- Frauenreferat des Landes Vorarlberg sowie Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg, "Genderplanning" – Leitfaden für gendergerechte Planung in der Gemeinde
- Frauenreferat des Landes Vorarlberg, Leitfaden "Wie berücksichtige ich Gender Mainstreaming bei einer wissenschaftlichen Abschlussarbeit?"
- Frauenreferat des Landes Vorarlberg, "Ländergender" Beispiele für die Umsetzung von Gender Mainstreaming

#### 1.4.9 Wien

In Wien wurde Gender Mainstreaming bereits 2000 in der Geschäftseinteilung des Magistrates verankert. Mit der Implementierung von Gender Budgeting wurde 2004 begonnen, die magistratsübergreifende Projektgruppe "Gender Mainstreaming und Gender Budgeting" gegründet und ein Pilotprojekt im 12. Wiener Gemeindebezirk Meidling gestartet – mit dem Ziel, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in den regulären Bezirksbudgetierungsprozess zu integrieren. Alle für den Bezirk anordnungsbefugten Dienststellen wurden damit beauftragt, in ihren Bereichen eine geschlechtsspezifische Nutzenanalyse aller auf Bezirksebene steuerbaren Ausgaben durchzuführen.

Seit 2005 ist Gender Budgeting in der Geschäftseinteilung der Stadt Wien verankert. Seit 2006 ist Gender Budgeting in den Voranschlägen sowie Rechnungsabschlüssen der Stadt Wien verankert. Bei der Erstellung des Gender Budgeting Kapitels für Voranschlag und Rechnungsabschluss werden alle Budgetansätze auf ihre Genderrelevanz überprüft. Darüber hinaus wird in den jeweiligen Vorkapiteln zum Gender Budgeting die Lebensrealität von Frauen und Männern in Wien mittels eigens entwickelter Indikatoren dargestellt. Der Fokus des Wiener Gender Budgeting liegt bei der Mittelverwendung, konkret beim Zweckaufwand.

#### Materialien:

- Stadt Wien, Gleichstellungsaktionsplan für Wien
- Magistratsabteilung 57 Frauenabteilung der Stadt Wien, Leitfaden für gendersensible Didaktik
- Magistratsabteilung 57 Frauenabteilung der Stadt Wien, Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen

- Stadt Wien, Leitfaden und Handbuch für die Integration von Gender Mainstreaming bei Projektanträgen der Fachhochschulen
- Stadt Wien, Magistratsdirektion Geschäftsbereich Bauten und Technik, Alltagsund frauengerechtes Planen und Bauen

# 2. GENDERKOMPETENZ

# 2.1 Gender Mainstreaming

In einer Gesellschaft, in der Frauen und Männer unterschiedliche Rollen und Positionen haben, gibt es keine geschlechtsneutrale Perspektive. Allzu oft wird übersehen, dass der scheinbar allgemeine Blick ein eher männlicher ist und Frauen und ihre Lebenszusammenhänge, ihre Bedürfnisse und Interessen nicht entsprechend wahrgenommen werden. Aber auch Männer finden sich häufig in ein Bild von Männlichkeit gedrängt, das ihren Bedürfnissen nach Familie und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten entgegensteht.



Gender Mainstreaming integriert eine geschlechtssensible Perspektive in alle Politikbereiche und Maßnahmen. Das heißt, dass unterschiedliche Situationen und Lebensbedingungen von Frauen und Männern immer bewusst berücksichtigt und alle Vorhaben so gestaltet werden, dass sie einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung leisten und nicht Potenziale durch Geschlechterstereotypen verloren gehen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich in so gut wie allen Bereichen des öffentlichen Lebens auffinden – hier einige Beispiele:

#### 2.1.1 Medizin

Gendermedizin befasst sich mit den Auswirkungen des Faktors Geschlecht auf medizinische Versorgung, Diagnose und Behandlung sowie medizinische Hierarchien – kurz: Gesundheit und Krankheit.

Am Beginn der Gendermedizin stand die Erkenntnis, dass Krankheiten und ihre Symptome fast ausschließlich an Männern untersucht, getestet und beschrieben wurden.

Verschiedenste Krankheitssymptome unter dem Gesichtspunkt "Geschlecht" zu betrachten führte zu entscheidenden Erkenntnissen und Verbesserungen der medizinischen Versorgung für Frauen **und** Männer. Die in diesem Zusammenhang erste Erkenntnis, nämlich, dass Frauen und Männer gleich häufig an Herzinfarkt erkranken, aber vielfach unterschiedliche Symptome aufweisen – und die mehrheitlich weibliche Symptomatik den ÄrztInnen bis dato kaum bekannt war – hat zu einer Verbesserung der Überlebenschancen für Frauen geführt. Ein gendersensibler Blick auf die Diagnose Depression könnte zu ähnlichen Erfolgen bei Männern führen.

Hier einige Ergebnisse aus dem weiten Feld der Gendermedizin:

#### Medikamente

Bis vor wenigen Jahren wurden Medikamente fast ausschließlich an Männern erforscht und getestet – gleichzeitig werden zwei Drittel aller Medikamente Frauen verschrieben –

#### 2. Genderkompetenz

Schlafmittel, Psychopharmaka, Mittel gegen Kopfschmerzen und niedrigen Blutdruck zu einem noch höheren Prozentsatz. Bis zum Alter von 12 Jahren nehmen Mädchen und Buben gleich viele Medikamente, dann aber steigt die Rate bei den Patientinnen an und erfährt eine nochmalige Steigerung nach dem vierzigsten Lebensjahr. Erst bei über neunzigjährigen Frauen ist ein deutlicher Rückgang der Verschreibungen zu beobachten, während er bei Männern weiter ansteigt.<sup>24</sup> KardiologInnen reagieren auf die Beschwerden von Frauen und Männern unterschiedlich. Die Symptome von Frauen werden häufig als hysterisch oder als psychosomatische Befindlichkeitsstörungen diagnostiziert und mit Psychopharmaka behandelt, obwohl es sich zB um unerkannte Herzinfarktsymptome handelt<sup>25</sup>. Bei Männern werden psychische Erkrankungen hingegen oft erst diagnostiziert, nachdem sie eine lange Diagnosestraße hinter sich haben.

#### Drogen<sup>26</sup>

- ▶ 22% mehr Männer als Frauen nehmen illegale Drogen.
- ► Frauen haben ein höheres Risiko von Schlaf- oder Beruhigungsmitteln abhängig zu werden Medikamentensucht ist weiblich.
- ▶ Bei Männern ist häufig Alkohol Einstiegsdroge für harte Drogen, für Frauen sind Zigaretten in diesem Zusammenhang bedeutsam.
- ► Frauen lösen sich auch deshalb so schwer von ihrer Nikotinsucht, weil sie Angst vor Gewichtszunahme haben.
- ▶ Bei der RaucherInnenentwöhnung erzielen bei Frauen Antidepressiva eine bessere Wirkung als Nikotinpflaster oder -kaugummi.
- ▶ Bei den nichtstofflichen Süchten weisen Frauen eine deutlich höhere Gefährdung durch Kaufsucht auf, während Männer eher internet-, wett- oder spielsüchtig sind.
- ➤ Zu den Besonderheiten im Suchtbereich gehört auch die Tatsache, dass sich 90% der Männer von ihren suchtkranken Frauen trennen, aber nur 10% der Frauen von ihren abhängigen Männern also die Koabhängigkeit eine weitere wichtige Suchtkomponente für Frauen ist.

#### Lebensweise und Lebenserwartung

Männer ernähren sich ungesünder als Frauen sowohl in Bezug auf Menge als auch auf Auswahl der Nahrungsmittel. Die Folge ist eine Neigung zu Hypertonie, erhöhtem Cholesterinspiegel und Übergewicht, was besonders für Herz-Kreislauferkrankungen prädestiniert. Männer nehmen später Krankheitszeichen am eigenen Körper wahr und nehmen auch viel weniger an Screening-Aktionen teil, was wieder ihr Krebsrisiko erhöht. Auch können sie weniger leicht soziale Unterstützung annehmen. Physischer und psychischer Stress wird häufig mit Alkohol und Nikotin kompensiert, die Hürde zu professio-

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> Vgl Olbricht, Ingrid: Was Frauen krank macht. Zur Psychosomatik der Frau. München 2002, 184 f.

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Vgl Legato, Marianne: Evas Rippe. Die Entdeckung der weiblichen Medizin. Berlin 2004. S 15.

Vgl Legato 2004, Österreichischer Frauengesundheitsbericht 2010/11, Österreichischer M\u00e4nnergesundheitsbericht 2005, Olbricht 2002.

neller Hilfe – zum Beispiel durch Psychotherapie – ist hoch. Im Endeffekt liegt hier auch die höhere Suizidrate bei Männern begründet. Schließlich ist das männliche Risikoverhalten für die größere Unfallanfälligkeit besonders jüngerer Männer verantwortlich<sup>27</sup>, was sich wiederum auf die statistische Lebenserwartung von Männern gravierend auswirkt.

Die stark gestiegene Lebenserwartung von Frauen hängt mit der geringeren Kinderzahl und dem deutlich verringerten Risiko bei Schwangerschaften zusammen. Auch die Möglichkeiten mit Stress umzugehen, indem professionelle aber auch private Hilfe gesucht und durch Pflege von Freundschaften und Beziehungen oft auch gefunden wird, lässt den Zugang von Frauen zu Körper und Psyche als den "gesünderen" erscheinen. Genderkompetenz in der Lebensweise würde eine deutliche Verbesserung der Lebenserwartung der Männer mit sich bringen, im Sinne der Aneignung "weiblicher" Strategien im Umgang mit den eigenen Ressourcen.

Im Kontext der Gendermedizin ist auch das Thema Zeitverwendung von Interesse: Eine Studie der Firma Volvo in Schweden an verheirateten Paaren untersuchte den Zusammenhang zwischen Stressfaktoren und Herz-Kreislauferkrankungen. Man maß, was im Organismus geschieht, wenn die Partner jeweils von der "Erwerbsarbeit" nach Hause kamen und stellte fest, dass Blutdruck und Herzschlag bei den Frauen sofort anstiegen, wenn sie die Schwelle übertraten, während sie bei Männern absanken.²8 Was wohl mit der zu erwartenden Hausarbeit zu tun hat. Solche Untersuchungen zum Thema bezahlte und unbezahlte Arbeit verbindet die Gendermedizin mit dem Gender Budgeting.²9



Das Thema Gendermedizin ist mittlerweile ein breites Forschungsfeld – gleichzeitig ist das Thema Medizin eines der ersten Wissensgebiete, in dem die Auseinandersetzung mit dem Faktor Geschlecht nachweisbare Erfolge und Verbesserungen für Frauen **und** Männer zu verzeichnen hatte und hat.

#### 2.1.2 Bildung

Vom ersten Tag ihres Lebens an verinnerlichen Kinder Rollenvorbilder und -stereotypen durch Bindung und Nachahmung – diese schränken oft schon früh die Chancen für größtmögliche Entfaltung und Entwicklung für Mädchen und auch Buben ein. Nach den Eltern kommt den Kindergärtnerlnnen und Lehrerlnnen die größte Verantwortung und auch Chance zu, traditionelle Rollenmuster in Frage zu stellen. Dafür ist Sensibilisierung

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Vgl Lehner, Erich: Funktionalisierte Körper. Herrschende M\u00e4nnlichkeitsnormen und ihre gesundheitlichen Auswirkungen. In: Tools. \u00d6sterreichische Fachzeitschrift f\u00fcr Erwachsenenbildung 3/2002. S. 11 – 12. S 11.

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> Vgl Legato 2004, S 145.

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> Vgl Kronberger Silvia: Zeit und Geschlecht. In: Österreichischer Frauengesundheitsbericht. Wien 2011. S 329 – 330. S 11.

#### 2. Genderkompetenz

der Pädagoginnen und Pädagogen und das nötige Handwerkszeug Grundvoraussetzung. Frauen und Mädchen haben im deutschsprachigen Raum erst seit gut hundert Jahren Zugang zu höherer Bildung. In dieser Zeit haben sie die Männer – gemessen an Lehr- und Studienabschlüssen – überholt. Durch die Orientierung an beruflichen Geschlechterstereotypen sind Frauen und Männer jedoch weiterhin in unterschiedlichen Berufen und Frauen mehrheitlich auf den unteren Ebenen beruflicher Hierarchien zu finden.

Gender Mainstreaming bedeutet in diesem Zusammenhang auf allen Ebenen des Bildungsbereiches Rollenklischees bewusst zu machen, ihre Entwicklung und Funktion zu analysieren und durch geeignete Instrumente das Spektrum von Lebensentwürfen und Chancen für beide Geschlechter zu erweitern.

Ein Beispiel: Die Chancen in Österreich zum Medizinstudium zugelassen zu werden stehen für Frauen schlechter als für Männer. In Graz waren 2009 42% der BewerberInnen Männer – 51,5% erhielten einen Studienplatz, in Wien war das Ergebnis ähnlich. Diese Tests sind naturwissenschaftlich orientiert – Frauen und Mädchen sind auf diesem Gebiet offensichtlich Männern noch unterlegen. In Deutschland hingegen wird die Medizin zunehmend ein Frauenberuf. Durch den Numerus Clausus, der auf einen guten Notendurchschnitt abzielt, erhalten mehr Mädchen als Burschen einen Studienplatz, weil sie bessere Noten haben.

# 2.1.3 Architektur, Raum- und Stadtplanung

Architektur ist Spiegel und Ausdruck von Werten der Gesellschaft, in der sie entsteht und sie verändert sich mit diesen. Hauptziele einer gelungen Architektur, Stadt- und Raumplanung sollten Bedarfs- und NutzerInnengerechtigkeit sein. Dies setzt die Kenntnis und Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Menschen, die Häuser, Städte, Dörfer etc bewohnen voraus. Planung wurde und wird zum überwiegenden Teil von Männern durchgeführt und da jeder Mensch von der eigenen Lebenswirklichkeit als generell gültigem Maßstab ausgeht, sind Architektur, Stadt- und Raumplanung überwiegend auf die Abdeckung männlicher Raumansprüche ausgelegt. Es gilt daher den Blick auf die Bedürfnisse von Frauen auszuweiten, deren Lebenswirklichkeit und Bedürfnisse in der Planungspraxis noch kaum oder überhaupt nicht berücksichtigt werden. Eine Pionierin dieses Zuganges war die österreichische Architektin Margarethe Schütte-Lihotzky (1897 – 2000), die unter anderem die berühmte "Frankfurter Küche" entwarf.

Im Konkreten bedeutet das gendergerechtes Planen, zB

- die geschlechterparitätische Besetzung von Planungs- und Entscheidungsgremien, um unterschiedliche Sichtweisen und Alltagserfahrungen in Planungs- und Entscheidungsprozesse einzubringen;
- ▶ das Hinterfragen tradierter Leitbilder in der Planung wie zB Funktionentrennung zwischen Wohnen und Arbeiten, Familie mit Mutter, Vater und zwei Kleinkindern und die Anpassung der Architektur an sich verändernde Familiensituationen oder neue Arbeitsformen;

- ▶ die Berücksichtigung k\u00f6rperlicher Ver\u00e4nderungen der BewohnerInnen bei der Planung, beispielsweise durch entsprechende Sanit\u00e4ranschl\u00fcsse, um das eigenst\u00e4ndige Leben als kranker oder alter Mensch in den Wohnungen/H\u00e4usern besser zu unterst\u00fctzen;
- das Ein- und Mitplanen von zielgruppenorientierten sozialen Infrastrukturen und Einrichtungen wie Bildungs- und Beratungsangebote, Kinder- und Jugendbetreuung, Pflegedienste usw um die Qualität der Freiräume und des Alltagslebens zu erhöhen;

Beispiele für gendergerechtes Planen und Bauen sind der Neubau des Landhauses 2 in Innsbruck oder der Neubau der Geisteswissenschaftlichen Fakultät der Universität Salzburg "Unipark Nonntal".<sup>30</sup>

#### 2.1.4 Tourismus

## **Tourismus als Beruf**

Der Tourismus bietet Frauen Arbeitsplätze und unabhängige Einkommensmöglichkeiten – sie leisten einen Großteil der Arbeit im Tourismus. Laut Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) machen Frauen rund 60% der Beschäftigten im Tourismus aus, erhalten aber weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen für dieselbe Arbeit und sind auf den unteren Hierarchieebenen der Betriebe zu finden.<sup>31</sup>

#### Konsumentinnen

Urlaubsplanung ist Frauensache – Reiseentscheidungen werden mehrheitlich von Frauen getroffen.<sup>32</sup> Frauen und Männer haben verschiedene Erwartungen an ihre Ferienreisen, unterschiedliche finanzielle und zeitliche Budgets, unterschiedliche sportliche Vorlieben.



Im Marketing wird immer mehr auf dieses Thema Bezug genommen – besonders im Bereich spezieller Angebote für Frauen. Ein Beispiel dafür ist die Studie "Frauenzimmer – Wie Businessfrauen sich Hotels wünschen", die die Bedürfnisse von alleine reisenden Geschäftsreisenden, die in Nordeuropa zu 40% und in Deutschland zu 25% weiblich sind, untersucht.

#### **Nachhaltigkeit**

Genderkompetenz im Bereich Tourismus wird besonders hinsichtlich der Schlüsselrolle der Frauen im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung interessant. Der Rolle von Frauen im ökologischen und nachhaltigen Tourismus kommt immer mehr Beachtung zu.

Vgl Gleichstellung und Emanzipation planen, Frauenbelange und Gender-Aspekte in Stadtplanung und Architektur in Österreich, Bente Knoll und Elke Szalai. In Erfolgreiche Geschlechterpolitik, Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, hrsg. von Barbara Stiegler. Bonn. Januar 2012. S 97 ff.

<sup>31</sup> Vgl http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms\_162188.pdf

<sup>32</sup> Vgl http://www.gendercompetence.net/wDeutsch/genderkompetenz/Tourismus.php?navanchor=1010069

#### 2. Genderkompetenz

Ebenso wird ein touristisches Angebot, bei dem Frauen zentrale Positionen im Management inne haben, unter Umständen besser auf die vielfältigen Bedürfnisse von Frauen (und Männern) eingehen können.

#### 2.1.5 **Sport**

Grundlegender Unterschied zwischen Frauen und Männern im (Freizeit)sport ist die Motivation: Für Männer steht mehrheitlich der Wettkampfaspekt im Vordergrund, für Frauen ist Sport eine Frage von Gesundheit und Fitness.

Also finden sich Männer eher im "Mannschaftssport", Frauen bei Gymnastik, Turnen und Tanz, was bedeutet, dass Frauen mehrheitlich in Räumen, Männer mehrheitlich im Freien sportlich tätig sind.

Diese Unterschiede gibt auch eine Studie der Stadt Salzburg zur geschlechtergerechten Sportförderung wieder, die außerdem zeigt, dass das Funktionärswesen im Sport eine Männerdomäne ist.<sup>33</sup>

Für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sport ist der gleichberechtigte Zugang zu Ressourcen, wie Ausstattung, Preisgelder bei Wettkämpfen, Gehälter für Trainerinnen und Trainer sowie der Sportstättenbau eine wichtige Voraussetzung. Durch eine Gender-Analyse des Berliner Senats stellte sich beispielsweise heraus, dass Sportanlagen für Sportarten und Freizeitaktivitäten, die hauptsächlich Frauen zugutekommen, eine deutliche Unterfinanzierung aufweisen.<sup>34</sup>

Für eine geschlechtergerechte Sportförderung ist eine Verstärkung von zielgruppenspezifischen Angeboten dort ratsam, wo NutzerInnengruppen bislang unterrepräsentiert sind. Zusätzlich zu den laufenden Subventionen können über Projektförderungen neue Angebote geschaffen werden, die bestehende Defizite ausgleichen.

Beispiele sind Mädchensportangebote, Frauen-Teamsportangebote oder Angebote für gemischte Teamsportarten, aber auch auf Männer zielende Werbung für Sportarten, die üblicherweise Frauen bevorzugen.

#### 2.1.6 Friedhofsverwaltung

Was hat Gender Mainstreaming mit Friedhöfen zu tun? Friedlich liegen Frauen und Männer gleichberechtigt in ihren Gräbern!

Bei Gender Mainstreaming Projekten auf Friedhöfen geht es nicht um die sprachlichen Änderungen auf Grabsteinen, wie vielfach angenommen wird, sondern um Erleichterungen und besseren Service für die lebenden Menschen – Friedhöfe werden zu einem hohen Prozentsatz von Frauen besucht und gepflegt.

<sup>33</sup> Vgl Schmidt, Alexandra: Geschlechtergerechte Sportförderung Befragungsergebnisse und Bericht Frauenbüro der Stadt Salzburg. Juli 2008.

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> Vgl Arbeitshilfe Genderbudgeting in der Verwaltung 2011. S 21 – 26. http://www.peripherie.ac.at/docs/projekte/aktuell/popupgem/GenderBudgeting\_Monitoring.pdf



Die Stadt Wien hat dieser Tatsache Rechnung getragen und folgende Maßnahmen gesetzt:

- Niedrigere Wasserentnahmestellen, die auch bequem von älteren und kleineren Personen genutzt werden können.
- Bei Neuplanungen größerer Anlagen bzw Erweiterungen soll die Verkleinerung der Einzugsgebiete von Wasser- und Abfallsammelstellen mitbedacht werden.
- Wo es möglich ist, sollten auch Nebenwege gut befestigt sein, damit Personen mit Rollstühlen und Gehhilfen leichter vorankommen.
- Gute Beleuchtung für ein besseres Sicherheitsgefühl.
- Kleine Transportwagen für Wasser und schwere Erdsäcke sollen bereitgestellt werden. Pflanzenmaterial soll – zumindest in Friedhöfen mit Personal vor Ort – bei Bedarf zu den Gräbern transportiert werden können.
- Zusätzliche Sitzgelegenheiten zum Rasten und Verweilen.
- Übersichtliche Orientierungspläne, gut sichtbare Hinweisschilder zu den Ausgängen mit Notrufnummern.

Da die Zielgruppe meist ältere Personen sind, trifft sich auch hier das Thema Gender mit dem Thema Diversität. In Salzburg wird das Projekt derzeit um das Thema ethnische Herkunft/Religion erweitert unter dem Titel "Verschieden sind wir alle gleich". Es geht um unterschiedliche Bestattungsriten und ein möglichst konfliktfreies Nebeneinander – zukünftig dürften zunehmend Personen muslimischen Glaubens bei uns bestattet werden.

# 2.2 Gender Budgeting

Gender Budgeting ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Budget. Die Ausgaben und Leistungen der Öffentlichen Hand haben eine hohe Wirkung auf die Chancen und Möglichkeiten von Frauen und Männern – welchen Beitrag könnte Gender Budgeting bei der Suche nach Lösungen für die anstehenden Zukunftsfragen leisten?

#### 2.2.1 Demografischer Wandel

Ein Problem vieler Gemeinden mit größerer Entfernung zum Zentralraum – wie zum Beispiel im Lungau, in der Obersteiermark oder in Kärnten – ist die Abwanderung von jungen gut ausgebildeten Menschen – vor allem von jungen Frauen.<sup>35</sup> Eine Tatsache, die die Auswirkungen des demografischen Wandels in den Gemeinden noch verschärft – es gibt zu wenige Kinder, Schulen müssen schließen, die Einnahmen aus Gemeindesteuern sinken. Die Gründe, warum junge Frauen abwandern oder nach ihrer Ausbildung nicht mehr in ihre Heimatgemeinde zurückkehren, liegen in erster Linie an mangelnder Kinderbetreuung und geringen Chancen, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden.

<sup>35</sup> http://www.demochange.org/de/projekt/projektinfo.html

#### 2. Genderkompetenz

"Vor allem junge Menschen zwischen 15 und 29 Jahren und hier vermehrt junge Frauen verlassen Kärnten. Die Erwerbstätigenquote der Kärntnerinnen liegt bei 63,2%, wovon 41,1 teilzeitbeschäftigt sind. Erschwert wird der Zugang zum Arbeitsmarkt durch fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen – bei der Betreuung der 3-Jährigen liegt Kärnten mit einer Quote von 61,7% an letzter Stelle"<sup>36</sup>, stellte die Kärntner Landesrätin Beate Prettner anlässlich der Präsentation des 1. Kärntner Frauenberichtes 2011 fest.



Es wird für die Gemeinden buchstäblich überlebensnotwendig werden, sich dieses Themas anzunehmen, die Problematik des demografischen Wandels geschlechtsspezifisch zu betrachten und in die Schaffung von Arbeitsplätzen, die für Frauen interessant sind, und in Kinderbetreuung zu investieren.

# 2.2.2 Einsparungen und Leistungen der Öffentlichen Hand



"Einsparungen im Gemeindebudget treffen alle Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen" – klingt gut, ist aber falsch. Je nachdem, wo gespart wird, sind Frauen und Männer unterschiedlich betroffen.

Spart man an **Kinderbetreuungseinrichtungen**, sind Frauen mehr betroffen als Männer, da hauptsächlich sie es sind, die dann die eingesparten Dienstleistungen übernehmen werden.

Die **Pensionsreform** von 2003 ist zwar für Frauen und Männer gleichermaßen gültig (mit Ausnahmen des derzeit heftig diskutierten Pensionsantrittsalters) – die Berechnung der Pension als arithmetisches Mittel über den gesamten Erwerbszeitraum (statt der davor gültigen 15 einkommensstärksten Jahre) trifft die Frauen in besonders hohem Maße. Konsequenterweise müsste die Öffentliche Hand durch flächendeckende Kinderbetreuungseinrichtungen den Frauen die Möglichkeit bieten, ganztags einer Erwerbsarbeit nachzugehen, statt sich durch Teilzeitarbeit besser ihren Kindern widmen zu können und dafür im Alter womöglich auf deren finanzielle Unterstützung angewiesen zu sein.

Wird in der Verkehrsinfrastruktur gespart, sind Frauen mehr von Einsparungen im Öffentlichen Verkehr betroffen, Männer eher von Einsparungen, die den Bau von Autobahnen oder Schnellstraßen betreffen, da Frauen sehr viel häufiger als Männer Öffentliche Verkehrsmittel nutzen. Frauen und Männer sind unterschiedlich mobil: Öffentliche Verkehrsmittel werden in erster Linie von Frauen genutzt, Frauen gehen auch häufiger zu Fuß als Männer und sind eher mit kleinen Kindern unterwegs. Zudem fühlen sie sich häufiger als Männer bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel in ihrer Sicherheit gefährdet. Frauen verfügen für den alltäglichen Gebrauch wesentlich seltener über ein Auto

<sup>36</sup> http://www.mein-klagenfurt.at/frauenportal-frauenanliegen-frauenthemen/landesraetin-prettner-praesentiert-1-kaerntner-frauenbericht/

als Männer. Gleichzeitig haben sie aufgrund der immer noch vorherrschenden geschlechtsspezifischen Rollenverteilung die Hauptverantwortung für die Koordinierung aller familiären Aktivitäten. Daraus ergeben sich geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen zB an das Angebot des öffentlichen Nahverkehrs.

Das unterschiedliche Mobilitätsverhalten lässt sich wie folgt verdeutlichen: Männer sind in der Regel ausschließlich zwischen Arbeitsplatz und Wohnung unterwegs, während Frauen – und hier vor allem jene mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter – vielerlei Ziele zu jeweils unterschiedlichen Zeiten ansteuern müssen: Kindergarten, Schule, Geschäfte, Arztpraxen, Freizeiteinrichtungen, Wohnung und ggf. den eigenen Arbeitsplatz."37

Eine budgetwirksame Lenkungsmaßnahme ist die Einführung des **einkommensabhängigen Kindergeldes**, das den Anteil der Männer, die sich nach der Geburt eines Kindes karenzieren lassen, sprunghaft ansteigen ließ.

Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung und Gewerkschaft sind für diese Art der Beteiligung von Vätern an der Erziehung ihrer Kinder. Allerdings wird es diesen Männern oft nicht leicht gemacht, in ihrer Umgebung zu diesem Wunsch zu stehen und sie haben mit Nachteilen in ihrer beruflichen Laufbahn zu rechnen. "Bei Frauen ist die Karenz akzeptierter, erst beim Wiedereinstieg kommt es oft zu Problemen. Bei Männern wird oft schon die Arbeitszeitreduktion wegen eines Kindes von manchen Chefs als Affront gesehen. Diese Führungskräfte verwechseln Loyalität mit Anwesenheit und fühlen sich persönlich im Stich gelassen, wenn ein Mitarbeiter in Karenz geht."<sup>38</sup>

# 2.2.3 Berufswahl – prognostizierter Mangel an Fachkräften

Rollenbilder und -klischees hindern viele Menschen daran, das zu tun, was sie gut können und gerne möchten, wenn dies nicht zur jeweiligen Geschlechterrolle passt. Ein Forschungsprojekt<sup>39</sup> zum Thema Männer in der Kleinkindbetreuung im Rahmen des Österreichischen Männerberichts 2011 kommt zu folgenden Ergebnissen: Über ein Drittel der befragten (männlichen) Schüler meint, dass Kinderbetreuer keine "richtigen" Männer sind, 28% sehen in männlichen Kindergärtnern eine Gefahr für die Kinder. Konkret wird diese Gefahr so phantasiert: Kindergärtner könnten Kinder vergewaltigen oder sie könnten schwul sein.<sup>40</sup> Gleichzeitig findet aber eine Mehrheit der befragten Knaben, dass es mehr Männer in Kindergarten und Schule geben sollte.

39

 $<sup>^{37} \</sup>quad http://www.gender-mainstreaming.net/gm/frauen-und-maenner-im-alltag, did=13480, render=renderPrint.html$ 

<sup>38</sup> Linsinger, Eva: Karenz ist unmännlich. In: Profil 1/2012. S 26f.

Vgl Aigner, Christoph C.: elementar. Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. Projektleitung. Zit. nach: 2. Österreichischer Männerbericht. Wien 2011. 478 SchülerInnen aus Hauptschulen und Gymnasien in Wien und Tirol wurden vor ihrer Berufswahlentscheidung darüber befragt, wie sie über Männer im Kindergarten denken. Auch SchülerInnen der AHS-Oberstufe wurden mit einbezogen, da es Überlegungen gibt, die Ausbildung der KindergartenpädagogInnen auf Hochschulniveau zu heben. An der Erhebung nahmen etwa genauso viele Burschen wie Mädchen teil, und es wurden sowohl städtische als auch ländliche Gebiete berücksichtigt.

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup> Vgl 2. Österreichischer Männerbericht im Auftrag der männerpolitischen Grundsatzabteilung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien 2011. S 95 f.

#### 2. Genderkompetenz

Männer hindert also – neben den schlechten Gehaltsaussichten – die mögliche negative Reaktion des Umfelds bzw die Furcht, als Mann nicht für voll genommen zu werden an der Berufswahl Kindergärtner oder Volksschullehrer. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch der sprachliche Aspekt: Berufsbezeichnungen, die die Wörter "-pflege" oder "-helfer" enthalten, sind für Burschen viel uninteressanter als solche, in denen sich etwa "-fachkraft-" oder "-macher" finden.<sup>41</sup>

"Hilfe" stand am 20. Mai 2011 in einem Eintrag auf facebook zu lesen und dann: "Szenen in der Krabbelgruppe: Sohn: Wo ist der Papa? Ich: In der Arbeit. Sohn: Mama auch arbeiten? Krabbelgruppentante: Ja freilich, die Mama muss putzen, abwaschen, staubsaugen . . . – HILFE!"

Geschlechterrollen werden früh festgelegt, schon vor Kindergarten und Schule – dieses Lernen erfolgt vor allem durch Bindung und Nachahmung – oder "wie eine Sprache (. . .) als Grammatik der Zweigeschlechtlichkeit".<sup>42</sup> Schon vor dem Eintritt in den Kindergarten ist die Welt aufgeteilt – in eine männliche und eine weibliche Sphäre, sind die dazugehörigen geschlechtsspezifischen Zuschreibungen, die das soziale Geschlecht (GENDER) vorgibt, verinnerlicht. Diese geschlechtsspezifischen Rollenvorgaben aber begrenzen den Gestaltungsspielraum für Frauen und Männer sowohl persönlich als auch im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Möglichkeiten. Die Lebensentwürfe von Mädchen und Burschen unterscheiden sich wenig hinsichtlich ihrer Pläne einmal Beruf und Familie zu haben, allerdings gibt es einen erheblichen Unterschied in der Vorstellung darüber, was das für sie bedeutet: Während Mädchen sich auf ihre Zukunft als berufstätige Frau und Mutter einrichten und auch Ressourcen - vor allem Zeit - für den häuslichen Bereich einplanen – damit aber auch ihr mögliches berufliches Spektrum einschränken, überlassen Burschen schon in ihrer Zukunftsplanung die Familienarbeit den Mädchen.<sup>43</sup> Was sich für beide Geschlechter nachteilig auswirkt. Die Nachteile für Mädchen liegen auf der Hand: geringere Chancen im Berufsleben, weniger Einkommen - gerechnet auf die Lebensarbeitszeit, die weit höhere Wahrscheinlichkeit, von häuslicher und sexistischer Gewalt betroffen zu sein.44

Aber auch Burschen und Männer sind Opfer, vor allem dann, wenn sie nicht dem gängigen "richtigen" Bild des Männlichen entsprechen, nichts ist schlimmer für einen Burschen aus einem traditionellen Milieu, als schwach und "weibisch" als "schwul" oder "Weichei" zu gelten, es ist also schwierig für sie einen Lebensentwurf jenseits männlicher Rollen-

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> Vgl 2. Österreichischer Männerbericht 2011. S 97.

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup> Merz, Veronika: Salto, Rolle und Spagat. Basiswissen zum geschlechtsbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Zürich 2007. S 113.

<sup>43</sup> Merz 2007. S 102.

Frauen in Österreich haben – bezogen auf das Stundengehalt – im Jahr 2007 im Durchschnitt um 25,5% weniger verdient als M\u00e4nner. Das ist der zweitschlechteste Wert innerhalb der EU (Europa in Zahlen. Eurostat Jahrbuch 2010. S 307).

Die durchschnittliche Monatspension von österreichischen PensionistInnen lag 2006 bei € 1.300,–, bei den weiblichen Pensionistinnen bei € 887,– (Frauengesundheitsbericht 2011: 425). Häusliche Gewalt ist in Europa die Hauptursache für den Tod oder die Gesundheitsschädigung bei Frauen zwischen 16 und 44 Jahren und rangiert damit noch vor Krebs oder Verkehrsunfällen, vgl http://www.humanrights.ch/home/de/Themendossiers/Gleichstellung/International/idcatart\_6526-content.html?zur=834. Aus diesem Grund gibt es seit Mai 2011 eine Europäische Konvention zum Schutz von Frauen vor häuslicher Gewalt, die bis jetzt 13 Staaten unterschrieben haben http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/HTML/210.htm.

erwartungen zu wählen – zB eben Kindergärtner – oder sich dazu zu entschließen, eine Weile ganz für die eigenen Kinder da zu sein.<sup>45</sup>

Dem weiblichen Geschlecht wird eine besondere Begabung oder ein besonderer Hang zu Berufen, in denen die Beziehung zu Menschen im Mittelpunkt steht, zugeschrieben – mit den dazugehörigen sozialen Kompetenzen. Diese "soft skills<sup>46</sup>" gelten in der Wirtschaft angeblich als gefragte Fähigkeiten. De facto aber sind soziale Tätigkeiten gesellschaftlich weniger wert als Tätigkeiten zum Beispiel im Bereich der Wirtschaft oder Naturwissenschaft, was an der unterschiedlichen Bezahlung dieser Sparten unschwer zu erkennen ist.

Das Salzburger Beispiel "Geschlechtergerechte Lehrstellenförderung"<sup>47</sup> zeigt Möglichkeiten auf, wie diese Frage aus der Sicht des Gender Budgeting angegangen werden kann.



Der Ruf nach Forcierung der naturwissenschaftlich-technischen Fächer für Mädchen ist berechtigt, ebenso wichtig ist aber der Kompetenzaufbau im Bereich sozialen Lernens bei Burschen. So erweitern sich die Berufsfelder für beide Geschlechter und die Auswahl erfolgt mehr nach Kompetenzen und Interessen und weniger aufgrund tradierter Rollenklischees.

Dies einerseits, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern, Mädchen und Burschen zu erhöhen und auch, um **alle** Potenziale von jungen Menschen für die Gesellschaft und für die einzelne Person nutzbar zu machen. Bessere Jobaussichten für junge Menschen – jenseits von Rollenklischees – sind eine wichtige Voraussetzung für Gemeinden, dem demografischen Wandel und der Abwanderung junger Menschen entgegenzuwirken.

#### 2.2.4 Unbezahlte Arbeit

Der wirtschaftliche Wert von unbezahlter Arbeit ist sehr hoch. Jede Woche leisten in Österreich Personen ab 10 Jahren rund 186,5 Mio Stunden an unbezahlter Arbeit. Damit übersteigt der Anteil an unbezahlten Leistungen mit 51% den der Erwerbsarbeit (49%). Frauen investieren mehr als doppelt so viel Zeit für diese Art von Arbeit als Männer.<sup>48</sup> 95% dieser Arbeit wird in die Familie eingebracht – in Hausarbeit und Kinderbetreuung. Diese Art der Arbeit unterscheidet sich von der bezahlten Erwerbsarbeit vor allem dadurch, dass sie vom Zeitbudget anderer Personen abhängt und dass sie nicht en bloc zu erledigen ist. Sie ist auch schwer quantitativ darzustellen, weil vielfach verschiedene

41

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup> Vgl Kronberger, Silvia: Sind Gemüseesser schwul? Genderkompetenz in Erziehung und Unterricht. In: Erziehung und Unterricht September/Oktober 7-8l2011. S 689 – 694, insbesondere S 691 f.

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> Der Begriff "soft skills" wird hier synonym mit den Begriffen "soziale und emotionale Kompetenz" gebraucht.

<sup>47</sup> Schmidt, Alexandra: Geschlechtergerechte Lehrstellenförderung. Die Anwendung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting am Beispiel der Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg. Analyse, Bericht, Maßnahmen. Salzburg 2006.

Vgl Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede Statistik Austria. Endbericht der Bundesanstalt Statistik Österreich an die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst. 2009. S 34.

#### 2. Genderkompetenz

Tätigkeiten gleichzeitig verrichtet werden – zB Hausarbeit, Beaufsichtigung der Kinder, Lernbetreuung, Pflege von Angehörigen. Zeitbudgeterhebungen aus Australien zeigen, dass der Aufwand um das Vierfache steigt, wenn auch diejenigen Betreuungsarbeiten quantifiziert werden, die parallel passieren.<sup>49</sup>

In Deutschland wird die Bruttowertschöpfung der privaten Haushalte 2001 mit knapp 40% des Bruttoinlandproduktes beziffert – auf der Basis der Kosten für eine Haushaltshilfe mit einem Stundenlohn von etwas mehr als 7 Euro. Würden die Haushalte tatsächlich eine Arbeitskraft einstellen, so würden durch Sozialversicherungsbeiträge, Urlaubsund Krankheitstage mehr als doppelt so hohe Kosten anfallen. Das bedeutet – ohne die unbezahlte Reproduktionsarbeit, die überwiegend von Frauen geleistet wird, würde unsere Gesellschaft wirtschaftlich nicht überleben. Das weiß auch die Öffentliche Hand, die diese Ressourcen bei ihren Sparpaketen noch zusätzlich "anzapft" und aus Budgetgründen Tätigkeiten auslagert, die dann hauptsächlich von Frauen übernommen werden – zum Beispiel im Gesundheitsbereich. Dort werden Einsparungen durch kürzere Krankenhausaufenthalte getätigt, die weitere Pflege findet eben dann Zuhause statt und wird fast ausschließlich von weiblichen Verwandten oder Bezugspersonen übernommen<sup>51</sup>.

Frauen, die in technische Berufe oder höhere Positionen vordringen wollen, aber auch Männer, die im sozialen oder häuslichen Bereich ihre Zukunft sehen, haben mit sozialen Ressentiments und Schwierigkeiten zu kämpfen, so gehen der Gesellschaft Ressourcen verloren, die sie notwendig brauchen könnte.

Fazit: Die Gesellschaft schätzt diese "weiblichen" Tätigkeiten, die die Grundlage ihrer Existenz darstellen, nicht nur wenig, sondern stellt sie als selbstverständlich dar. Gleichzeitig steigt damit die Unzufriedenheit mit Politik und Verwaltung, die ein gedeihliches Zusammenleben in der Gemeinde und der Gesellschaft erschwert. Gender Budgeting Projekte mit dem Schwerpunkt qualifizierter Kinderbetreuung können dem entgegenwirken.

#### 2.2.5 Migration

In vielen Städten und Gemeinden verläuft das Zusammenleben zwischen Menschen mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Religion und Kultur sehr gut. Aber es gibt auch Probleme – und diese haben sehr häufig einen "Genderbezug", zB wenn es um Burschen geht, die durch machohaftes Verhalten auffallen, oder um Mädchen, die Schwierigkeiten wegen ihres Kopftuches bekommen. Viele Probleme stehen im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Rollenvorstellungen von Frau und Mann in unterschiedlichen Kulturen.

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> Vgl Ironmonger, Duncan: Counting outputs, capital inputs and caring labor: Estimating gross household product. Feminist Economics 2(3), Fall 1996. 37 – 64. S 56.

Vgl WO BLEIBT DIE ZEIT? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02. Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Statistisches Bundesamt Berlin 2003. Seite 11 f.

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup> Vgl Kronberger, Silvia: Zeit und Geschlecht. In: Österreichischer Frauengesundheitsbericht 2010/2011, Wien 2011. S 329–330, insbesondere S 329.

Migrations- und Integrationsprozesse von Männern und Frauen verlaufen unterschiedlich. Während Frauen, insbesondere der zweiten und dritten Migrationsgeneration sich auch an den Rollenleitbildern österreichischer Frauen orientieren, für sich durchaus eine qualifizierte Berufsausbildung und eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen, scheinen Männer mit Migrationshintergrund sich eher an den Rollenleitbildern ihres Herkunftslandes zu orientieren.<sup>52</sup> "Was Buben aus traditionellen Milieus mitkriegen, rüstet sie denkbar schlecht fürs Leben . . . Männliche Jugendliche aus bildungsfernen Schichten gehen oft mit einem Werkzeugkoffer durchs Leben, in dem außer einem Vorschlaghammer nichts liegt. Während die Buben einander im Schlimmsein übertrumpfen und sich dabei selbst im Weg stehen, leiden die Mädchen unter dem Bravsein-Regime."<sup>53</sup>

Die Politik muss sich der jungen Mädchen und Burschen mit unterschiedlichen und genau durchdachten Konzepten annehmen, um aktuelle und zukünftige Konflikte zu vermeiden. Jugendliche aus traditionellen Milieus haben besonders rigide Rollenvorstellungen.

Sich dieser Tatsache bewusst zu sein und sie aktiv anzugehen (durch Diskussionen, geschlechtssensible Konfliktlösungsinitiativen, genderkompetente Sozialarbeit . . .) hilft bei der Integration, dem gedeihlichen Zusammenleben und einer gemeinsamen lebenswerten Zukunft. Der entscheidende Faktor in diesem Zusammenhang ist das Bildungsangebot – siehe oben.

# 2.2.6 Psychische Gesundheit

Zur psychischen Gesundheit von Männern gibt es in Österreich noch wenige geschlechtssensible Angebote. Zwar wird das Thema zum Teil in Zusammenhang mit den Problemkreisen Gewalt, Drogen oder AIDS behandelt, aber viele Therapieformen sind eher frauenorientiert. Depressionen manifestieren sich – wie erst seit wenigen Jahren bekannt ist – bei Männern anders als bei Frauen. "Obwohl eine depressive Verstimmung das Leitsymptom der Erkrankung darstellt, gehören auch Ärger, Irritabilität, Feindseligkeit und Aggression zum psychopathologischen Spektrum. Dabei präsentiert sich die Irritabilität meist als ein Stimmungszustand, der mit einer reduzierten Impulskontrolle bzw vermehrtem Ärger oder Aggressivität einhergeht. Inzwischen haben einige Studien bereits den direkten Zusammenhang zwischen Depression und Aggressivität bei Männern nachgewiesen bzw belegen, dass häusliche Gewalt oft ihre Ursachen in einer depressiven Symptomatik hat".55

<sup>&</sup>lt;sup>52</sup> Vgl Forster, Edgar/Rendtorff, Barbara/Mahs, Claudia (Hrsg.): Jungenpädagogik im Widerstreit. Stuttgart 2011.

Meinhart, Edith: Die Abgehängten. Junge Menschen vom Rand der Gesellschaft in die Mitte zu holen ist Knochenarbeit. In: Profil 1/2012. Seite 33.

<sup>&</sup>lt;sup>54</sup> Vgl Guggenbühl, Allan: Männer, Mythen, Mächte. Ein Versuch Männer zu verstehen. Ed. Rabenreihe, Zürich 1998.

<sup>55 1.</sup> Österreichischer Männergesundheitsbericht 2004. S 95

## 2. Genderkompetenz



Männer leiden nach neuesten Studien gleich häufig wie Frauen unter Depressionen, allerdings sind ihre Symptome anders und Männer "behandeln" sich oft selbst – bevorzugt durch Alkohol. Häufig korrelieren bei Männern Alkoholismus und Depression, ebenso dürfte es einen Zusammenhang zwischen den hohen Selbstmordraten bei Männern (doppelt so viele Männer wie Frauen verüben Selbstmord) und unbehandelten Depressionen geben.

Nun ist weiters bekannt, dass Männer weniger gerne zu (Vorsorge)untersuchungen gehen als Frauen, noch weiter unten auf der Skala männlicher Gewohnheiten ist der Besuch bei PsychiaterIn oder PsychologIn bzw PsychotherapeutIn<sup>56</sup>. Männer erhalten somit keine adäquate Behandlung bzw Linderung ihrer psychischen Leiden. Informationskampagnen in Gemeinden zu diesem Thema oder Starthilfe für die Eröffnung entsprechender Praxen in Gemeinden könnten wirkungsvolle Maßnahmen vor allem für Männer sein.

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup> Vgl 1. Österreichischer Männergesundheitsbericht 2004.

# 3. PRAXIS DER UMSETZUNG FÜR GEMEINDEN

# 3.1 Das 5 Phasen Modell zum Gender Budgeting Prozess in Gemeinden

Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting gibt es verschiedene Methoden, das 4 Schritte Modell (Analyse – Formulierung von Zielen, Maßnahmen und Indikatoren – Umsetzung – Evaluierung) liegt der wirkungsorientierten Budgeterstellung des Bundes zugrunde. Für die Gemeinden haben wir – auch unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Projektes "Gender Fokus"<sup>57</sup> ein 5 Schritte Modell entwickelt.

#### Das 5 Phasen Modell auf einen Blick:

| 1.Phase | Analyse /<br>Schulung            | Wie funktioniert Gender Budgeting?<br>Wie ist der IST-Zustand?                         | siehe<br>S. 48 |
|---------|----------------------------------|--|----------------|
| 2.Phase | Konkretisierung /<br>Zielformung | Wo können wir ansetzen?<br>Was wollen wir erreichen?                                   | siehe<br>S. 49 |
| 3.Phase | Maßnahmen /<br>Indikatoren       | Wie wird der SOLL-Zustand erreicht?<br>Welche Beschlüsse sind nötig?                   | siehe<br>S. 54 |
| 4.Phase | Umsetzung                        | Gender Budgeting Praxis in der eigenen Gemeinde.                                       | siehe<br>S. 54 |
| 5.Phase | Evaluierung                      | Wurden die Ziele erreicht?<br>Ist die Vermittlung gelungen?<br>Verbesserungsvorschläge | siehe<br>S. 58 |

NÖ Landesakademie, Leitfaden Geschlechtergerechtes Budgetieren. Schwerpunkt regionale und kommunale Budgets, Juni 2011.

# 3. Praxis der Umsetzung für Gemeinden

#### 1. Phase - Analyse/Schulung:

In der ersten Phase werden bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten und (budget-) politische Maßnahmen, die diese Ungleichheiten aufrechterhalten oder verstärken, erkannt und definiert, aber auch Maßnahmen, die in Richtung Gleichstellung weisen, festgehalten – erfahrungsgemäß finden sich in Gemeinden etliche solche Maßnahmen und Projekte.

Voraussetzung dafür: Schulung und Sensibilisierung der am Budgetprozess beteiligten Personen.

Frage: Wie ist der Ist-Zustand?

#### 2. Phase – Konkretisierung/Zielformulierung:

Das Gemeindebudget wird zur Festlegung möglicher Gender Budgeting Ziele durchforstet.

#### Fragen: Wo können wir ansetzen? Was wollen wir erreichen?

Durch genaue Analyse der 10 Gruppen des ordentlichen Gemeindebudgets und des außerordentlichen Budgets werden Möglichkeiten für genderrelevante Ziele entwickelt (bei größeren Gemeinden in den jeweiligen Gruppen und den dazugehörigen Ausschüssen).

Gruppe 0: Vertretungskörper und allgemeine Verwaltung: Gewählte Gemeindeorgane, Zentralamt, Personalamt, Repräsentation, Standesamt, Bauamt, Ehrungen und Auszeichnungen, Personalaus- und Fortbildung

Gruppe 1: Öffentliche Ordnung und Sicherheit: Bau- und Feuerpolizei, Feuerwehrwesen, Katastrophenschutz

Gruppe 2: Unterricht, Erziehung, Sport und Wissenschaft: Allgemeine Pflichtschulen, Kindergärten, Sportplätze, Tennisplätze, Volkshochschule, Bücherei

Gruppe 3: Kunst, Kultur, Kultus: Musikschulen, Museen, Altstadterhaltung und Ortsbildpflege, Kirchliche Angelegenheiten

Gruppe 4: Soziale Wohlfahrt und Wohnbauförderung: Sozialhilfe, Essen auf Rädern, Wohnbauförderung

Gruppe 5: Gesundheit: Gemeindearzt, Rettungsdienst, Krankenanstalten

Gruppe 6: Straßen und Wasserbau, Verkehr: Instandhaltung Gemeindestraßen, Wildbachverbauung, Lawinenschutzbau, Seilbahnen, Hafeneinrichtungen

Gruppe 7: Wirtschaftsförderung: Güterwegebau, Fremdenverkehr, Gewerbeförderung

Gruppe 8: Dienstleistungen: Wirtschaftshof, Fuhrpark, Freibäder, Hallenbäder, Grundbesitz, Betriebe mit marktbestimmter Tätigkeit (Wasserversorgung, Abwasserbeseitigung, Müllbeseitigung, Wohn- und Geschäftsgebäude), Stadtwerke, Bestattungsunternehmen, Stadthallen

# 3.1 Das 5 Phasen Modell zum Gender Budgeting Prozess in Gemeinden

Gruppe 9: Finanzwirtschaft: Öffentliche Ausgaben (ausschließliche Gemeindeabgaben und Ertragsanteile an gemeinschaftlichen Bundesabgaben), Finanzzuweisungen, Überschüsse und Abgaben

Außerordentliches Budget: Ausgaben, die dieser Art nach nur vereinzelt vorkommen oder der Höhe nach den normalen wirtschaftlichen Rahmen der Gemeinde erheblich überschreiten und ganz oder teilweise durch außerordentliche Maßnahmen gedeckt werden (zB Erlöse aus Grundstücksverkäufen, Rücklagenentnahmen, Bedarfszuweisungen, Subventionen von Bund oder Land, Darlehensaufnahmen)

#### 3. Phase – Festlegung der Maßnahmen und Indikatoren/Beschlussfassung:

Ausgehend von der Auseinandersetzung mit den Gruppen des Gemeindebudgets wird eine bestimmten Anzahl von (budget-) politischen Maßnahmen, die Ungleichheiten beseitigen/verringern können, formuliert und ein Gemeinderats- oder Gemeindevertretungsbeschluss gefasst.

Frage: Wie erreichen wir den Soll-Zustand und woran erkennen wir, dass er erreicht ist?

#### 4. Phase – Umsetzung:

Im vierten Schritt erfolgt die Durchführung der Maßnahmen/Programme/Projekte. Schon während der Umsetzung soll ein Controlling die Projekte und Prozesse begleiten und gegebenenfalls steuernd eingreifen.

#### 5. Phase – Evaluierung:

Im fünften Schritt werden Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele bewertet und dokumentiert. Es erfolgt eine Überprüfung des Grads der Zielerreichung anhand der vorab festgelegten Indikatoren.

#### Fragen:

Was haben die Maßnahmen bewirkt?

Welche Ziele wurden erreicht bzw nicht erreicht?

Was hat sich als Herausforderung ergeben?

Was muss im nächsten Jahr berücksichtigt werden?

Im Folgenden wird das Planungs- und Arbeitsschema für das 5 Phasen Modell näher erläutert:

#### 3. Praxis der Umsetzung für Gemeinden

1. Phase
Analyse
Schulung
Wie ist der IST-Zustand?

In der ersten Phase geht es darum, geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten wahrzunehmen, zu analysieren sowie Ursachen aufzuzeigen.

Dazu sollen verfügbare Daten ausgewertet, wenn nötig zusätzliche Daten erhoben oder Daten aus bereits vorhandenen Unterlagen und Beispielen anderer Gemeinden genützt werden.

Schulung und Sensibilisierung der beteiligten Personen ist dabei unumgänglich.

#### Leitende Fragen

- ► Was bedeutet Gender Budgeting? Nutzen, Möglichkeiten, Grenzen
- ► Wofür geben wir das Geld jetzt aus? (Quelle: Voranschlag und Rechnungsabschluss)
- ▶ Wie viel wird dabei jeweils direkt oder indirekt für Frauen bzw Männer ausgegeben?
- Wo sind Unterschiede wahrnehmbar und warum?
- ► Wo konkret besteht Handlungsbedarf?
- Was könnte der Umsetzung von Gender Budgeting im Wege stehen?
- ► Sind Daten über Anspruchsgruppen/Interessen verfügbar?
- ► Sind diese Daten geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt?
- ► Gibt es Übereinstimmungen oder Divergenzen mit anderen Gruppen (Ältere, Behinderte, Einkommensschwache)?

## Ergebnis:

Die Beteiligten am Gender Budgeting Prozess sind ausreichend geschult und kennen Möglichkeiten, Nutzen, Methoden und Grenzen des Gender Budgeting.

Sie haben sich mit dem Haushalt ihrer Gemeinde unter dem Aspekt der Wirkung des Budgets auf Frauen und Männer auseinandergesetzt.

## 3.1 Das 5 Phasen Modell zum Gender Budgeting Prozess in Gemeinden

2. Phase

Konkretisierung / Zielformulierung

Wo können wir ansetzen? Was wollen wir erreichen?

Durchforsten des Gemeindebudgets zur Festlegung möglicher Gender Budgeting Ziele. Festlegung der Ziele.

#### Leitende Fragen

- ▶ Wo können wir ansetzen?
- ▶ Was wollen wir erreichen?
- ▶ Wen wollen wir besonders ansprechen (Jugendliche, Eltern, SeniorInnen . . .)?
- ► In welchem Bereich/welchen Bereichen könnten Ziele leicht und effektiv zu erreichen sein?

## Gruppe 0:

### Vertretungskörper und allgemeine Verwaltung

Gewählte Gemeindeorgane, Zentralamt, Personalamt, Repräsentation, Standesamt, Bauamt, Ehrungen und Auszeichnungen, Personalaus- und fortbildung

#### **Exemplarische Fragestellungen**

- ► Wie viele Frauen und wie viele Männer sind in welchen Positionen in der Gemeinde beschäftigt?
- ▶ Gibt es eine gezielte geschlechtergerechte Personalentwicklung?
- ► Wer erhält welche Ehrungen?
- ▶ Wer besucht welche Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen auf Kosten der Gemeinde?

#### Mögliches Ziel:

Fortbildungsbudget auf Frauen und Männer gleichmäßig verteilen.

#### Gruppe 1:

#### Öffentliche Ordnung und Sicherheit

Bau- und Feuerpolizei, Feuerwehrwesen, Katastrophenschutz

#### 3. Praxis der Umsetzung für Gemeinden

#### **Exemplarische Fragestellungen**

- ▶ Wie ist die örtliche Feuerwehr organisiert? Sind dort auch Frauen tätig?
- ▶ Wie viel Geld wird für die Feuerwehr ausgegeben (für Bauten etc)?

# Mögliches Ziel:

Erhöhung des Frauenanteils bei der Freiwilligen Feuerwehr um X%

#### Gruppe 2:

## Unterricht, Erziehung, Sport und Wissenschaft

Allgemeine Pflichtschulen, Kindergärten, Sportplätze, Tennisplätze, Volkshochschule, Bücherei

#### **Exemplarische Fragestellungen**

- ▶ Wie sind die Öffnungszeiten der Kindergärten?
- ▶ Gibt es Ganztagsangebote an Schulen?
- ► Gibt es auf Sportplätzen Angebote für Frauen UND Männer?
- ► Gibt es spezielle Angebote für Männer in Büchereien und Volkshochschulen (die traditionell mehr von Frauen genützt werden)?
- ► Sind Vortragende und KursleiterInnen in Volkshochschulen für Gender Aspekte (Verhaltensweisen im Unterricht, Sozial- und Lernverhalten) geschult?

Mögliches Ziel: Ausbau des Ganztagsangebotes an der/den Schulen der Gemeinde um X%

#### Gruppe 3:

#### Kunst, Kultur, Kultus

Musikschulen, Museen, Altstadterhaltung und Ortsbildpflege, kirchliche Angelegenheiten

#### **Exemplarische Fragestellungen**

- ▶ Wie viele Frauen und Männer arbeiten in diesem Bereich?
- ▶ Wie viele Frauen und Männer frequentieren Musikschulen, Museen etc?
- ➤ Sollten hier Maßnahmen ergriffen werden, das jeweils weniger vertretene Geschlecht "anzulocken"?

#### Mögliches Ziel:

Zahl der spezifischen Angebote für weibliche oder männliche Museumsbesucherlnnen um X erhöhen.

#### 3.1 Das 5 Phasen Modell zum Gender Budgeting Prozess in Gemeinden

#### Gruppe 4:

### Soziale Wohlfahrt und Wohnbauförderung

Sozialhilfe, Essen auf Rädern, Wohnbauförderung

#### **Exemplarische Fragestellungen**

- Wer bezieht Sozialhilfe?
- ► Wie sieht die Familienstruktur in der Gemeinde aus, Alleinerziehende, Singles, Seniorlnnen?
- ► Wie wird für die Integration von MigrantInnen, behinderten Menschen, Menschen mit niedrigem Einkommen gesorgt?

#### Mögliches Ziel:

Nachbarschaftshilfe, Sozialmärkte, Sicherstellung der Grundversorgung mit Gütern des täglichen Bedarfs vor allem für ältere Frauen.

### **Gruppe 5:**

#### Gesundheit

Gemeindearzt, Rettungsdienst, Krankenanstalten

#### **Exemplarische Fragestellungen**

- ► Gibt es eine/n Gemeindearzt/ärztin können vielleicht speziell Ärztinnen für die Gemeinde gewonnen werden?
- ▶ Wie sieht die Versorgung mit Psychotherapie in der Gemeinde aus?
- ▶ Gibt es Aktivitäten zur Gesundheitsvorsorge/psychologische Angebote speziell für Männer?
- ▶ Bietet das Krankenhaus auch qualifizierte Jobs für Frauen an?

#### Mögliches Ziel:

Ansiedlung einer Psychoterapeutin/eines Psychotherapeuten in der Gemeinde.

#### **Gruppe 6:**

#### Straßen und Wasserbau, Verkehr

Instandhaltung Gemeindestraßen, Wildbachverbauung, Lawinenschutzbau, Seilbahnen, Hafeneinrichtungen

#### 3. Praxis der Umsetzung für Gemeinden

#### **Exemplarische Fragestellungen**

- ► Gibt es Öffentliche Verkehrsmittel? Wie viel Geld steht für sie zur Verfügung im Vergleich zum Individualverkehr (Straßenbau und -erhaltung)?
- ➤ Sind öffentliche Verkehrsmittel bedarfsgerecht organisiert? Ermöglichen sie Frauen und Männern, die über keinen PKW verfügen, ihre Arbeitsplätze zu erreichen?

#### Mögliches Ziel:

Verkürzung der Intervalle im Öffentlichen Verkehr

#### Gruppe 7:

#### Wirtschaftsförderung

Güterwegebau, Fremdenverkehr, Gewerbeförderung

# **Exemplarische Fragestellungen**

- ▶ Wie steht es um Dienstleistungen im Fremdenverkehr? Wie viele Frauen und wie viele Männer arbeiten dort? Wie viele jeweils in Führungspositionen?
- ▶ Wird bei Angeboten im Fremdenverkehr auf Gendersensibilität geachtet? (Angebote für Familien mit Kinderbetreuung, Alleinstehende, Singles mit Kindern, SeniorInnen . . .)?
- ► Wird bei Betriebsansiedlungen auf Betriebskindergärten, Infrastruktur für Familien, Jobmöglichkeiten für (qualifizierte) Frauen geachtet?
- ► Gibt es eine Förderung speziell für Betriebsgründerinnen?

Mögliches Ziel: Überarbeitung des Konzepts zur Betriebsansiedlung hinsichtlich Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

## **Gruppe 8:**

#### Dienstleistungen

Wirtschaftshof, Fuhrpark, Freibäder, Hallenbäder, Grundbesitz, Betriebe mit marktbestimmter Tätigkeit (Wasserversorgung, Abwasserbeseitigung, Müllbeseitigung, Wohn- und Geschäftsgebäude), Stadtwerke, Bestattungsunternehmen, Stadthallen

#### **Exemplarische Fragestellungen**

- ▶ Wie viele Frauen und Männer arbeiten in diesen Bereichen? In welchen Positionen?
- ➤ Sind die Öffnungszeiten der Hallenbäder an die Bedürfnisse von Nutzerinnen und Nutzern angepasst (Familien mit Kindern, Alleinstehende, Singles mit Kindern, SeniorInnen . . .)?
- Wird der Genderaspekt im Bestattungswesen (Friedhöfe) berücksichtigt?

#### 3.1 Das 5 Phasen Modell zum Gender Budgeting Prozess in Gemeinden

Mögliches Ziel: Entwicklung eines touristischen Angebotes speziell für Singles mit Kindern/kultureller Angebote . . .

#### Gruppe 9:

#### **Finanzwirtschaft**

Öffentliche Ausgaben (ausschließliche Gemeindeabgaben und Ertragsanteile an gemeinschaftlichen Bundesabgaben), Finanzzuweisungen, Überschüsse und Abgaben

#### **Exemplarische Fragestellungen**

► Inwieweit sind die Erfahrungen von Frauen in der Finanzwirtschaft sichergestellt? Wie viele Frauen arbeiten in diesem Bereich in welchen Positionen?

## Mögliches Ziel:

Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe 9 um X% in Führungspositionen

## **Außerordentliches Budget**

Ausgaben, die dieser Art nach nur vereinzelt vorkommen oder der Höhe nach den normalen wirtschaftlichen Rahmen der Gemeinde erheblich überschreiten und ganz oder teilweise durch außerordentliche Maßnahmen gedeckt werden (zB Erlöse aus Grundstücksverkäufen, Rücklagenentnahmen, Bedarfszuweisungen, Subventionen von Bund oder Land, Darlehensaufnahmen).

#### **Exemplarische Fragestellungen**

- ▶ Gibt es Kriterien für geschlechterrelevante Belange bei der Planung von Bauprojekten?
- ► Sind Frauenförderpläne ein Kriterium bei Ausschreibungen von Hoch- und Tiefbauten?

#### Mögliches Ziel:

Das nächste Bauwerk nach gendersensiblen Kriterien entwickeln.

#### Ergebnis:

Die Beteiligten am Gender Budgeting Prozess haben Ziele für diesen formuliert.

#### 3. Praxis der Umsetzung für Gemeinden

3. Phase

Festlegung der Maßnahmen und Indikatoren / Beschlussfassung

Wie erreichen wir den SOLL-Zustand? Und woran erkennen wir, dass er erreicht ist?

Im dritten Schritt werden davon ausgehend möglichst konkrete und überprüfbare Maßnahmen festgelegt, Indikatoren zur Zielerreichung entwickelt sowie Strategien/Programme/Projekte geplant und in den zuständigen Gremien beschlossen.

# Leitende Fragen

- ► Welche Maßnahmen könnten getroffen werden?
- ▶ Wie könnten die Auswirkungen gemessen werden?
- Welche Effekte können langfristig erzielt werden?
- ▶ Wie kann der Nutzen den BürgerInnen der Gemeinde vermittelt werden?

# Ergebnis:

Die Beteiligten am Gender Budgeting Prozess haben Maßnahmen und Indikatoren zur Erreichung der Gender Budgeting Ziele formuliert und in den zuständigen Gremien beschlossen.

4. Phase

Umsetzung

Im vierten Schritt erfolgt die Durchführung der Maßnahmen sowie das begleitende Controlling; das heißt, bei Planabweichungen kann rechtzeitig gegengesteuert werden.

#### Ergebnis:

Die entsprechenden Maßnahmen sind umgesetzt und beschrieben.

# 3.1 Das 5 Phasen Modell zum Gender Budgeting Prozess in Gemeinden

5. Phase

Evaluierung

Was haben die Maßnahmen bewirkt? Welche Ziele wurden erreicht bzw. nicht erreicht? Was hat sich als Herausforderung ergeben? Was muss im nächsten Jahr berücksichtigt werden?

Im fünften Schritt werden Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele betrachtet und dokumentiert. Es erfolgt eine Überprüfung des Grads der Zielerreichung anhand der vorab festgelegten Indikatoren.

# Leitende Fragen

- ► Was haben die Maßnahmen bewirkt?
- ▶ Welche Ziele wurden erreicht?
- ▶ Welche Ziele wurden nicht erreicht und warum?
- ► Was hat sich als Herausforderung ergeben?
- ► Was muss im nächsten Jahr berücksichtigt werden?

#### Ergebnis:

Evaluationsbericht als Grundlage weiterer/weiterführender Gender Budgeting-Maßnahmen.

# 3.2 Schulungen



Die Autorinnen bei einem Workshop zum Thema "Gender Budgeting in der Verwaltung"

Gender Budgeting Schulungen sind methodisch-didaktisch und inhaltlich auf drei Ebenen hin ausgerichtet.

- 1. Theoretische Grundlagen
- 2. Genderkompetenz Sensibilisierung für das Thema
- 3. Praxis der Umsetzung Techniken und Beispiele

Grundsätzlich kommt allen drei Ebenen gleich große Bedeutung zu. Erfahrungen aus vielen Workshops und Seminaren der Autorinnen zeigen, dass die TeilnehmerInnen hauptsächlich an der Praxis der Umsetzung orientiert sind, diese aber ohne theoretische Kenntnisse und vor allem der Sensibilisierung für das Thema nicht gelingt. Da der Kenntnisstand der TeilnehmerInnen meist sehr heterogen ist, muss zu Beginn versucht werden, ein gemeinsames Verständnis des Themas herzustellen. Dabei sind Widerstände zu bearbeiten, Missverständnisse aufzuklären (zum Beispiel, dass es beim Thema Gender nicht vor allem um die gendergerechte Schreibweise – die Innen – geht) und ein positives Lernklima erzeugt werden.

1. Sensibilisierung für das Thema: Ausgehend von den eigenen Rollenvorstellungen und -erfahrungen wird ein persönlicher Zugang zum Thema gesucht. Über die Arbeit mit Stereotypen (Frauen sind . . ., Männer sind . . .) und den dazugehörenden eige-

nen Erfahrungen wird der Blick auf das soziale (gender) und das biologische (sex) Geschlecht geschärft und die Frage erörtert, welche Vor- oder Nachteile der Auseinandersetzung mit dem Thema jeweils für Frauen und Männer zu erwarten sind. Ziel ist die Erkenntnis, dass der geschlechtssensible Blick auf praktisch alle Bereiche des öffentlichen (und privaten) Lebens wesentlich mehr Vorteile als Nachteile für Frauen UND Männer bringt. Dass für Frauen und Männer neue Potenziale erschlossen werden, die Kommunikation erleichtert und Konflikte leichter verhandelbar sind.

- 2. Theoretische Grundlagen: Je nach Länge des Workshops wird grundlegendes oder umfassendes Know-how zu den Themen Gender Budgeting und Gender Mainstreaming im Rahmen der jeweiligen Organisation vermittelt und wiederum in Bezug zu den Lebensumständen und beruflichen Erfordernissen der einzelnen Teilnehmerlnnen gesetzt. Im "Fortgeschrittenenkurs" können auch verschiedene Gendertheorien (Gleichheitsansatz, Differenzansatz, Dekonstruktivismus, Queertheorie . . .) diskutiert, voneinander abgegrenzt und mit einander ergänzt werden.
- 3. Praxis der Umsetzung: In Modellen werden Methoden vorgestellt, wie Gender Budgeting möglichst wirksam und mit überschaubarem Aufwand umgesetzt werden kann. Diese Methoden sind möglichst auf die jeweilige Institution abgestimmt (Ministerien, Gemeinden, Parteien, Firmen, NGOs . . .) bzw maßgeschneidert.
  - Anhand von Beispielen bereits durchgeführter Projekte können Erfahrungen von Erfolgen und auch Fehlschlägen besprochen und Projekte für die eigene Praxis adaptiert werden. Möglichst sollte ein exemplarischer Gender Budgeting Prozess in der Gruppe durchexerziert werden, um so eine erste eigene Erfahrung mit der Umsetzung von Gender Budgeting mitzunehmen.

Grundlagen für wirkungsvolle Workshops und Seminare sind:

- Profundes theoretisches Wissen und umfangreiche praktische Erfahrungen der ReferentInnen mit dem Thema
- Effiziente und erprobte methodische/didaktische Überlegungen und Methoden
- Widerstände ernst nehmen und diskutieren, notfalls auch "stehen lassen" (kommt selten vor)
- Humor

# 4. AUSBLICK

Die Umsetzung von Gender Budgeting besteht aus vielen kleinen Schritten und vielen guten Wegen. Es gibt kurzzeitige Erfolge, längerfristige, positive Veränderungen, aber auch Rückschritte und Stagnation. Je stärker gleichstellungsorientierte Zielsetzungen und Fragestellungen in der Arbeit von Gemeinden verankert sind, umso nachhaltigere Erfolge können erzielt werden. Zur Durchsetzung gendergerechter Zielsetzungen braucht es nicht nur die Verankerung der Gleichstellung in Gemeinderatsbeschlüssen oder im Budget, sondern auch engagierte Frauen und Männer, die für die Umsetzung der Gleichstellung auf operativer Ebene sorgen. In Zukunft werden auf die Gemeinden immer größere budgetäre Herausforderungen verbunden mit der Notwendigkeit des optimalen Einsatzes vorhandener Ressourcen zukommen. In Zeiten knapper werdender Mittel rückt deren zielgerechte Verwendung immer mehr in den Vordergrund. Die Frage der Gleichstellung der Geschlechter wird dabei eine zentrale Rolle spielen.

Die bisherigen Erfahrungen mit Gender Budgeting zeigen, dass die Auseinandersetzung mit einem konkreten Budget und den damit verbundenen Zahlen alle Beteiligten oft zum ersten Mal veranlasst, nachzuprüfen, für was und für wen Geld ausgegeben wird. Werden damit konkrete Lebenssituationen, Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Mädchen, Männern und Buben ins Zentrum der Betrachtung gestellt, ist ein wichtiger Schritt in Richtung Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit und Lebensqualität getan. Mit dem hier vorgestellten 5 Phasen Modell mit handlungsleitenden Fragen, exemplarischen Maßnahmen und Zielsetzungen soll dieser Prozess in den Gemeinden unterstützt werden. Mit der vorliegenden Publikation und den darauf aufbauenden Schulungen wird die Umsetzung von Gender Budgeting in Ihrer Gemeinde gut gelingen. Weitere Informationen dazu und über die für die Gemeindepraxis relevanten Themen und Beispiele sind unter www.imag-gendermainstreaming.at und www.gendercompetence.net verfügbar.

# 5. ZUM NACHLESEN

Aigner, Christoph C.: elementar. Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. In: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: 2. Österreichischer Männerbericht. Wien 2011. S 95 – 99.

Bergmann Nadja, Gubitzer Luise, Klatzer Elisabeth, Gender Budgeting: Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung. Wien, 2004.

Bendl, Regina (H.): Diversität und Diversitätsmanagement. Wien 2012.

Brandes, Uta: Frauenzimmer im Hotel. Wie Geschäftsfrauen sich Hotels wünschen. Berlin 2010.

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede Statistik Austria. Endbericht der Bundesanstalt Statistik Österreich. Wien 2009.

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich, Handbuch Entwicklung von Zielen und Indikatoren auf Untergliederungs-, Globalbudgetund Detailbudgetebene, Wien 2010.

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich, Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung, Bestandsaufnahme und Einschätzung der nachhaltigen Wirkung von Gender Mainstreaming in den Ressorts und obersten Organen. Wien 2010.

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich, Beispielkatalog Gleichstellungsziele im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung. Oktober 2010.

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich, Gender Index 2011, Frauen und Männer in Österreich, Geschlechtsspezifische Statistiken. Wien 2011.

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich, Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung, 2. Auflage. Wien 2011.

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich, Handbuch Wirkungsorientierte Steuerung, Unser Handeln erzeugt Wirkung. Wien 2011.

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich, Handbuch Ressortinternes Wirkungscontrolling, Ressorts wirkungsorientiert steuern. Wien 2011.

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich, Folder Gender Budgeting in Österreich. Wien 2012.

#### 5. Zum Nachlesen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Statistisches Bundesamt, WO BLEIBT DIE ZEIT? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02. Berlin 2003.

Bundesministerium für Gesundheit, Österreichischer Frauengesundheitsbericht 2010/2011. Wien 2011.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Abt. II/1, Tagungsband: Gender Budgeting Fachtagung "Strategieentwicklung für eine geschlechtergerechte Budgetgestaltung" am 25. April 2005. Wien 2006.

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, männerpolitischen Grundsatzabteilung, 1. Österreichischer Männergesundheitsbericht. Wien 2004.

Erfolgreiche Geschlechterpolitik, Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, hrsg. von Barbara Stiegler. Bonn, Januar 2012.

Europa in Zahlen. Eurostat Jahrbuch 2010. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\_OFFPUB/KS-CD-10-220/DE/KS-CD-10-220-DE.PDF

Fischer Monika, Gatterbauer Marlies, Gender Budgeting – Ein Leitfaden zur Umsetzung der Haushaltsrechtsreform, Bundesministerium für Finanzen, Working Paper 2/2010. Wien 2010.

Forster, Edgar/Rendtorff, Barbara/Mahs, Claudia (Hrsg.): Jungenpädagogik im Widerstreit. Stuttgart 2011.

Frey Regine, Presentation for the First International Conference on Gender Responsive Budgeting and Social Justice in Vilnius, January 2008. Paradoxes of Gender Budgeting.

Frey Regine, Gender Budgeting als geschlechterpolitische Strategie. In: Internationale Politik und Gesellschaft, Heft 2/2010.

Gleichstellungsbüro, Statistisches Amt und Frauenrat des Kantons Basel-Stadt (2003): Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen. Geschlechterdifferenzierte Rechnungsanalysen im Kanton Basel-Stadt. Basel. S 107 – 150.

Guggenbühl, Allan: Männer, Mythen, Mächte. Ein Versuch Männer zu verstehen. Ed. Rabenreihe. Zürich 1998.

Ironmonger, Duncan: Counting outputs, capital inputs and caring labor: Estimating gross household product. Feminist Economics 2(3), Fall 1996. 37 – 64.

Klatzer, Elisabeth/Neumayr, Michaela: Das geschlechtergerechte Gemeindebudget. Ein Leitfaden zur Einführung des Gender Budgeting auf kommunaler Ebene. Edition zuDritt Verlag der Grünen Bildungswerkstatt OÖ. Attnang-Puchheim. 1. Auflage 2006.

Kronberger, Silvia: Zeit und Geschlecht. In: Österreichischer Frauengesundheitsbericht 2010/2011. Wien 2011. S 329 – 330.

Kronberger, Silvia: Sind Gemüseesser schwul? Genderkompetenz in Erziehung und Unterricht. In: Erziehung und Unterricht • September/Oktober 7 – 8l2011. S 689 – 694.

Lehner, Erich: Funktionalisierte Körper. Herrschende Männlichkeitsnormen und ihre gesundheitlichen Auswirkungen. In: Tools. Österreichische Fachzeitschrift für Erwachsenenbildung. 3/2002. S 11-12.

Legato, Marianne: Evas Rippe. Die Entdeckung der weiblichen Medizin. Berlin 2004.

Linsinger, Eva: Karenz ist unmännlich. Profil 1/2012.

Mascha Madörin (2005): Gender Budgeting: Einfach ist es in keiner Phase, aber machbar. Erfahrungen mit geschlechterrelevanten Analysen der Staatsausgaben in Basel und Zürich. In: Gender Budgeting 2004. Wege zur geschlechtergerechten Verteilung öffentlicher Gelder und Leistungen. Tagungsdokumentation. MA 57-Frauen. Wien. 2005. S 28 – 33.

Meinhart, Edith: Die Abgehängten. Junge Menschen vom Rand der Gesellschaft in die Mitte zu holen ist Knochenarbeit. In: Profil 1/2012.

Merz, Veronika: Salto, Rolle und Spagat. Basiswissen zum geschlechtsbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Zürich 2007.

NÖ Landesakademie, Leitfaden Geschlechtergerechtes Budgetieren. Schwerpunkt regionale und kommunale Budgets, Juni 2011. www. genderfokus.at

Olbricht, Ingrid: Was Frauen krank macht. Zur Psychosomatik der Frau. München 2002.

2. Österreichischer Männerbericht im Auftrag der männerpolitischen Grundsatzabteilung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien 2011.

Salzburg, Die Anwendung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting am Beispiel der Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg. Analyse, Bericht, Maßnahmen. 2006.

Scambor Elli, Zimmer Fränk, Die intersektionelle Stadt, Geschlechterforschung und Medienkunst an den Achsen der Ungleichheit. Bielefeld 2012.

Schmidt, Alexandra: Geschlechtergerechte Lehrstellenförderung. Die Anwendung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting am Beispiel der Lehrstellenförderung der Stadt Salzburg. Analyse, Bericht, Maßnahmen. Salzburg 2006.

Schmidt, Alexandra: Geschlechtergerechte Sportförderung. Befragungsergebnisse und Bericht. Frauenbüro der Stadt Salzburg. Juli 2008.

Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede. Statistik Austria. Endbericht der Bundesanstalt Statistik Österreich an die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst. 2009.

#### Websites:

http://www.imag-gendermainstreaming.at

http://www.bka.gv.at/

#### 5. Zum Nachlesen

https://www.bmf.gv.at/

http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/HTML/210.htm

http://www.demochange.org/de/projekt/projektinfo.html

http://www.gender-mainstreaming.net/gm/frauen-und-maenner-im-alltag,did=13480, render=renderPrint.html

http://www.humanrights.ch/home/de/Themendossiers/Gleichstellung/International/idcatar t 6526-content.html?zur=834

http://www.ooe.gbw.at/uploads/media/genderbudget\_web.pdf

http://www.europa.eu/

http://www.burgenland.at/politik-verwaltung/landesverwaltung/landesamtsdirektion/58

http://www.frauen.ktn.gv.at

http://www.noel.gv.at/Gesellschaft-Soziales/Frauen/Chancengleich/GM\_Arbeitsschwerpunkte.wai.html

http://genderfokus.at

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms\_162188.pdf

http://www.mein-klagenfurt.at/frauenportal-frauenanliegen-frauenthemen/landesraetin-prettner-praesentiert-1-kaerntner-frauenbericht/

http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/HTML/210.htm.

http://www.gender-mainstreaming.net/gm/frauen-und-maenner-im-alltag,did= 13480,render=renderPrint.html

http://www.humanrights.ch/home/de/Themendossiers/Gleichstellung/International/idc atart 6526-content.html?zur=834

http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg//ooe/hs.xsl/36701\_DEU\_HTML.htm

http://www.salzburg.gv.at/frauen

http://www.gendercompetence.net

http://www.frauenreferat.steiermark.at

http://www.tirol.gv.at/frauen

http://www.vorarlberg.at/frauen

http://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/

# 6. ANHANG

Falls Sie für die Umsetzung in Ihrer Gemeinde externe Unterstützung suchen, finden Sie hier ein passendes Angebot. Weitere Schulungsangebote sind unter www.imaggendermainstreaming.at; ExpertInnen und Genderagenturen unter http://www.imaggendermainstreaming.at/cms/imag/subcoverpage.htm?channel=CH0146 verfügbar.



#### Inhouse Seminar GENDER BUDGETING

Öffentliche Haushalte bilden gesellschaftliche, soziale und wirtschaftliche Prioritäten ab. Budgets sind in Zahlen gegossene Politik mit direkten Auswirkungen hinsichtlich der Ressourcenverteilung auf die Geschlechter. Durch die Verankerung von Gender Budgeting als Staatszielbestimmung in der österreichischen Bundesverfassung kommt der Analyse von öffentlichen Haushalten im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer besondere Bedeutung zu.



#### Ziele

Der Workshop stellt anhand von theoretischen Inputs, praktischen Beispielen und Übungen das Konzept des Gender Budgeting vor und zielt darauf ab, praktische Anwendungsmöglichkeiten im eigenen Arbeitsumfeld zu erarbeiten. Die vorgestellten Beispiele und Instrumente werden im Rahmen des Workshops durchgegangen und auftretende Fragen diskutiert.

Ziel ist es, den Teilnehmenden neue Inputs und Handlungsoptionen für ihre Arbeit mitzugeben und sie zu befähigen, konkrete Gleichstellungsziele zu formulieren, Maßnahmen zu deren Umsetzung zu erarbeiten und Messgrößen, anhand derer eine Erfolgskontrolle möglich ist, zu finden.

#### Zielgruppe

VertreterInnen aus Politik und Verwaltung

#### Inhalte

Da es sich um einen Workshop für Personen mit unterschiedlichem Vorwissen zum Thema handelt, wird dieser vor allem als Forum zur Arbeit an konkreten Fällen dienen und folgende Elemente beinhalten:

- Bewusstseinsbildung bei den Teilnehmenden
- · Wissensvermittlung bzw. -vertiefung durch einen Theorieinput
- Vorstellen von Beispielen im nationalen und internationalen Kontext
- · Praktische Erprobung anhand von Fällen aus der eigenen Arbeit

#### Arbeitsweise

Inputs, Praxisbeispiele, Fallstudien, Gruppenarbeit, Diskussion

Ort und Termin nach Vereinbarung

#### Referentinnen

Dr.in Vera Jauk, Bundeskanzleramt, Leiterin der Abteilung Frauenpolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten, Tel: +43 1 53115/7510,

Mail: vera.jauk@bka.gv.at, <a href="http://www.frauen.bka.gv.at">http://www.frauen.bka.gv.at</a>

Dr.in Silvia Kronberger, Leiterin Gendercompetence.net an der Salzburger Verwaltungsakademie, Tel: +43(0)662 8042 5662,

Mail: silvia.kronberger@salzburg.gv.at, www.gendercompetence.net

Bildung Land Salzburg

Anmeldung unter: Dr.in Silvia Kronberger GenderCompetence.net SVAK
Tel: +43(0)662 8042 5662, Fax: +43(0)662 8042 5666
Mail: silvia.kronberger@salzburg.gv.at, www.gendercompetence.net

# Schriftenreihe RFG Recht & Finanzen für Gemeinden

#### 2003

Band 3/2003

Flotzinger/Leiss

Gemeindeabgaben im Insolvenzverfahren IV

32 Seiten. EUR 9,80 ISBN 978-3-214-14475-3

Band 4/2003

Becker/Jäger/Kirowitz/Suárez/Trenker

Lenkungseffekte von Abgaben auf Handymasten

54 Seiten. EUR 15,20 ISBN 978-3-214-14476-0

Band 5/2003

Hink/Mödlhammer/Platzer (Hrsg)

Auswirkungen des Regierungsprogramms auf

die Gemeinden

126 Seiten. EUR 28,-

ISBN 978-3-214-14477-8

#### 2004

Band 1/2004

Achatz/Oberleitner

Besteuerung und Rechnungslegung der Vereine

76 Seiten. EUR 18,80 ISBN 978-3-214-14473-9

Band 2/2004

Huber/Noor/Trieb/Reifberger

Die Gemeinden und ihre straßenpolizeilichen

Aufgaben

88 Seiten. EUR 21,-

ISBN 978-3-214-14474-6

Band 3/2004

Colcuc-Simek/Mader/Skala/Viehauser/Zimmerl

Herausforderung Siedlungswasserwirtschaft

80 Seiten. EUR 18,80

ISBN 978-3-214-14478-4

Band 4/2004

Kerschner/Wagner/Weiß

Umweltrecht für Gemeinden

172 Seiten. EUR 36,-

ISBN 978-3-214-14479-0

Band 5/2004

Schmied

**Facility Management** 

64 Seiten. EUR 14,80

ISBN 978-3-214-14482-1

Band 6/2004

Österr. Gemeindebund

Katastrophenschutz – Katastrophenbewältigung

94 Seiten. EUR 22,80 ISBN 978-3-214-14481-4

#### 2005

Band 1/2005

Hink/Leininger-Westerburg/Rupp

E-Government – Leitfaden für Bürgermeister und

Gemeindebedienstete

64 Seiten. EUR 14,80

ISBN 978-3-214-14483-8

Band 2/2005

Heiss/Dietmar Pilz

Kosten- und Leistungsrechnung der

Siedlungswasserwirtschaft

78 Seiten. EUR 19,80

ISBN 978-3-214-14484-5

Band 3 - 4/2005

Mitterbacher/Schrittwieser

Kommunales Abgabenstrafrecht

196 Seiten. EUR 38,-

ISBN 978-3-214-14487-6

Band 5/2005

Achatz/Hacker-Ostermann/Heiss/Pilz

Betriebsprüfung in der Gemeinde

95 Seiten. EUR 24,-

ISBN 978-3-214-14486-9

#### 2006

Band 1-2/2006

Sachs/Hahnl

Das neue Bundesvergaberecht 2006 -

Leitfaden für Länder und Gemeinden

162 Seiten. EUR 36,-

ISBN 978-3-214-14485-2

#### Reihenübersicht

Band 3/2006

Kommunalnet E-Government Solutions GmbH

Handbuch Kommunalnet

84 Seiten. EUR 19,80

ISBN 978-3-214-14488-3

Band 4.a/2006

Mugler/Fink/LoidI

Gestaltung günstiger Rahmenbedingungen für

Klein- und Mittelbetriebe im ländlichen Raum

52 Seiten. EUR 13,80

ISBN 978-3-214-14489-0

Band 4.b/2006

Österreichischer Gemeindebund (Hrsg)

Zukunft ländliche Gemeinde Diskussionsbeiträge

zum Österreichischen Gemeindetag 2006

108 Seiten. EUR 26,-

ISBN 978-3-214-14490-6

Band 5/2006

Mazal (Hrsg)

Zur sozialen Stellung von Gemeindemandataren

126 Seiten. EUR 28,80

ISBN 978-3-214-14491-3

#### 2007

Band 1/2007

Aicher-Hadler

Die strafrechtliche Verantwortlichkeit des

Bürgermeisters

52 Seiten. EUR 14,-

ISBN 978-3-214-14480-7

Band 2/2007

Bacher/Grieb/Hartel/Heiss/Stabentheiner

Die Gemeinde als Vermieterin

116 Seiten. EUR 24,80

ISBN 978-3-214-14494-4

Band 3/2007

Hofinger/Hinteregger

Genossenschaften - eine Perspektive für

Kommunen

38 Seiten. EUR 9,90

ISBN 978-3-214-14495-1

Band 4/2007

Handler/Mazal/Weber

Kommunale Sommergespräche 2007

76 Seiten. EUR 18,80

ISBN 978-3-214-14497-5

Band 5/2007

Reinhard Haider

Umsetzung von E-Government

72 Seiten. EUR 18,80

ISBN 978-3-214-18821-4

#### 2008

Band 1 - 2/2008

Sachs/Hahnl

Das neue Bundesvergaberecht 2006 -

Leitfaden für Länder und Gemeinden. 2. Auflage

164 Seiten. EUR 38,-

ISBN 978-3-214-14498-2

Band 3/2008

Achatz/Brassloff/Brenner/Schauer

Kommunale KG-Modelle und

Rechnungsabschlüsse auf dem Prüfstand

52 Seiten. EUR 14,80 ISBN 978-3-214-14499-9

Band 4/2008

Mugler/Loidl/Fink/Lang/Teodorowicz

Gemeindeentwicklung in Zentraleuropa

48 Seiten. EUR 12,50

ISBN 978-3-214-00542-9

#### 2009

Band 1/2009

Lukas Held

Haushaltsführung und Verantwortlichkeit

der Gemeindeorgane

124 Seiten. EUR 28,-

ISBN 978-3-214-14500-2

Band 2/2009

Hoffer/M. Huber/Noor/Reifberger/Rettenbacher/

M. Schneider

Die Gemeinde und ihre straßenpolizeilichen

Aufgaben. 2. Auflage

96 Seiten. EUR 22,80

ISBN 978-3-214-14501-9

Band 3/2009

Günther Löwenstein

Die finanzstrafrechtliche Verantwortung der

Gemeinde

48 Seiten. EUR 9,90

ISBN 978-3-214-14502-6

#### Reihenübersicht

Band 4/2009

Alfred Riedl

Richtlinien für Finanzgeschäfte der Gemeinden

24 Seiten. EUR 4,90

ISBN 978-3-214-14503-3

Band 5/2009

Gabriele Aicher-Hadler

Verantwortlichkeit bei Amtsmissbrauch und

Korruption. 2. Auflage 52 Seiten. EUR 14,60

ISBN 978-3-214-14504-0

Band 6/2009

A. Enzinger/M. Papst

Mittelfristige Finanzplanung in Gemeinden

104 Seiten. EUR 26,-

ISBN 978-3-214-14505-7

2010

Band 1/2010

Bacher/Heiss/Klausbruckner/G. Stabentheiner/

Schweyer

Energieausweis für Gemeinden

88 Seiten. EUR 18,80

ISBN 978-3-214-14506-4

Band 2/2010

Weber/Kahl/Trixner

Verpflichtendes Vorschul- oder Kindergartenjahr

80 Seiten, EUR 16.80

ISBN 978-3-214-14507-1

Band 3/2010

Postgeschäftsstellenbeirat (Hrsg)

Von der Postliberalisierung zur

Postgeschäftsstelle

64 Seiten. EUR 14,80

ISBN 978-3-214-14508-8

Band 4/2010

Hink/Rupp/Parycek

E-Government in Gemeinden

56 Seiten. EUR 12,80

ISBN 978-3-214-14509-5

Band 5/2010

Hofbauer//Kamhuber/Krammer/Mühlberger/

Ninaus/Pilz/Rathgeber/Ritz/Veigl

Leitfaden zum Kommunalsteuerrecht

124 Seiten. EUR 28,60

ISBN 978-3-214-14510-1

2011

Band 1/2011

Zechner

Strategische Kommunikationspolitik als

Erfolgsfaktor für Gemeinden

44 Seiten. EUR 9,80

ISBN 978-3-214-14511-8

Band 2/2011

Matschek

Interkommunale Zusammenarbeit (IKZ)

120 Seiten, EUR 28.-

ISBN 978-3-214-14512-5

Band 3/2011

Steindl/Wiese

Optimales Krisenmanagement für Gemeinden

120 Seiten. EUR 28,-

ISBN 978-3-214-14513-2

Band 4/2011

Klug

Einführung in das kommunale Haushalts- und

Rechnungswesen

36 Seiten. EUR 7,90

ISBN 978-3-214-14514-9

Band 5/2011

Breuss/Pilz/Pletz/Pölzl/Strohrigl/Teuschler

Haushaltskonsolidierung in wirtschaftlich

schwierigen Zeiten

88 Seiten, EUR 20.-

ISBN 978-3-214-14515-6

2012

Band 1-2/2012

Sachs/Hahnl-Trettnak

Das neue Bundesvergaberecht 2006,

3. Auflage

158 Seiten. EUR 38,-

ISBN 978-3-214-14516-3

Band 3/2012

Jauk/Kronberger

Gender Budgeting

67 Seiten. EUR 16,80

ISBN 978-3-214-14517-0

**Impressum** 

#### Impressum: Schriftenreihe des Österreichischen Gemeindebundes

Medieninhaber (Verleger): MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH; A-1014 Wien, Kohlmarkt 16. FN 124 181w, HG Wien. Gesellschafter, deren Anteil 25% übersteigt: in der Manz GmbH: MANZ Gesellschaft m.b.H., Wien, Beteiligung an Unternehmen und Gesellschaften aller

Art und Wolters Kluwer International Holding B.V., Amsterdam, Beteiligung an Unternehmen.

Verlagsadresse: A-1015 Wien, Johannesgasse 23.

Geschäftsführung: Mag. Susanne Stein (Geschäftsführerin) sowie

Prokurist Dr. Wolfgang Pichler (Verlagsleitung).

Herausgeber: Dr. Walter Leiss, Mag. Alois Steinbichler.

Schriftleitung und Redaktion: Univ.-Prof. Dr. Markus Achatz, Mag. Dr. Raimund Heiss,

LAbg. Bgm. Mag. Alfred Riedl, Mag. Dr. Peter Pilz. **Verlagsredaktion**: MMag. Franziska Koberwein **E-Mail**: oesterreichischer@gemeindebund.gv.at; kommunal@kommunalkredit.at; verlag@manz.at

Internet: www.gemeindebund.at; www.kommunalkredit.at; www.manz.at Hersteller: Novographic Druck G.m.b.H., 1230 Wien. ISBN 978-3-214-14517-0